

6^{ÈME} ÉDITION
2020

GUIDE POUR LES FRONTALIERS

FRANCE >>> >>> BELGIQUE



eures
Grande Région
Grandbrégion

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE ARDENNE LORRAINE
L'Europe s'invente chez nous

Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la
Commission européenne dans le cadre du programme EaSI



Guide pour les frontaliers **FRANCE - BELGIQUE**

6^{ème} ÉDITION
OCTOBRE 2020

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne



SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE	9
PARTIE 1 - DROIT DU TRAVAIL	11
1.1. FORMALITÉS PRÉALABLES	12
1.1.1. PERMIS DE TRAVAIL	12
1.1.2. PERMIS DE SÉJOUR	12
1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL	12
1.2.1. GÉNÉRALITÉS	12
1.2.1.1. QUALIFICATION DU CONTRAT	12
1.2.1.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ	13
1.2.1.3. FORME ET CONTENU	13
1.2.1.4. EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE OU ÉVALUATION DE SANTÉ PRÉALABLE	16
1.2.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)	16
1.2.2.1. CONCLUSION DU CDI	16
1.2.2.2. LA PÉRIODE D'ESSAI	16
1.2.2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE	16
1.2.3. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)	30
1.2.3.1. FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	30
1.2.3.2. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	30
1.2.4. LE CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI	33
1.2.4.1. FORME DU CONTRAT CONCLU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI	33
1.2.4.2. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT CONCLU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI	34
1.2.5. LE CONTRAT DE REMPLACEMENT	34
1.2.5.1. FORME DU CONTRAT DE REMPLACEMENT	34
1.2.5.2. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT DE REMPLACEMENT	35
1.3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	36
1.3.1. LA RÉMUNÉRATION	36
1.3.1.1. DÉFINITION DU SALAIRE	36
1.3.1.2. FIXATION DU SALAIRE	36
1.3.1.3. PAIEMENT DU SALAIRE	36
1.3.1.4. PROTECTION DES RÉMUNÉRATIONS EN CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR	37
1.3.2. LA DURÉE DU TRAVAIL	37
1.3.2.1. RÈGLEMENT DE TRAVAIL ET DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL	37
1.3.2.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	38
1.3.2.3. TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS	38
1.3.3. LES CONGÉS	39
1.3.3.1. LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX	39
1.3.3.2. LES CONGÉS ANNUELS	39
1.3.3.3. LES CONGÉS DE CIRCONSTANCES (= LES PETITS CHÔMAGES)	42
1.3.3.4. LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES (= CONGÉS POUR RAISONS IMPÉRIEUSES)	42

1.4. LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE	43
1.4.1. LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)	43
1.4.2. LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	43
1.4.2.1. ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL ET PROFESSIONNEL	43
1.4.2.2. ATTRIBUTIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE	44
1.4.3. LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	44
1.5. LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL	45
1.5.1. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL	45
1.5.1.1. COMPÉTENCE	45
1.5.1.2. PROCÉDURE	45
1.5.2. LES RECOURS	46
1.5.2.1. OPPOSITION	46
1.5.2.2. APPEL	46
1.5.2.3. CASSATION	47
1.5.3. LA PROCÉDURE EN RÉFÉRÉ	47
PARTIE 2 - PROTECTION SOCIALE	49
INTRODUCTION	50
2.1. LES TAUX DE COTISATION	51
2.2.- ASSURANCE MALADIE	51
2.2.1. PRINCIPE	51
2.2.2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE	52
2.2.2.1. FORMALITÉS PRÉALABLES	52
2.2.2.2. PRESTATIONS EN NATURE EN BELGIQUE	53
2.2.3. DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPÈCES	54
2.2.3.1. FORMALITÉS	54
2.2.3.2. L'INDEMNISATION	55
2.2.4. CAS PARTICULIERS	56
2.2.4.1. RETRAITÉS	56
2.2.4.2. CHÔMEURS	57
2.3. ASSURANCE MATERNITÉ	57
2.3.1. PRESTATIONS EN NATURE	57
2.3.2. PRESTATIONS EN ESPÈCES	57
2.3.3. LE CONGÉ DE PATERNITÉ OU DE NAISSANCE	59
2.3.4. LE CONGÉ PARENTAL	59
2.4. LES PRESTATIONS FAMILIALES	61
2.4.1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS	61
2.4.1.1. PRINCIPE	61
2.4.1.2. LIMITE : CONJOINT TRAVAILLANT EN FRANCE OU Y PERCEVANT DES ALLOCATIONS DE REMPLACEMENT	62
2.4.1.3. FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES BELGES	62
2.4.2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES DE BELGIQUE	63

2.4.3. LES PRESTATIONS FAMILIALES EN FRANCE	67
2.4.3.1. L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT	67
2.4.3.2. LA FAMILLE	74
2.4.3.3. L'ÉDUCATION	78
2.4.3.4. LOGEMENT	81
2.5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	82
2.5.1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS	82
2.5.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE	82
2.5.1.2. DROIT AUX PRESTATIONS	84
2.5.2. LES PRESTATIONS BELGES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET PERMANENTE DE TRAVAIL	84
2.5.2.1. INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL	84
2.5.2.2. INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL	85
2.6. LA PENSION D'INVALIDITÉ	86
2.6.1. PRINCIPE	86
2.6.2. L'INVALIDITÉ EN BELGIQUE	86
2.6.2.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ	86
2.6.2.2. FORMALITÉS	87
2.6.2.3. CALCUL ET MONTANT DES PRESTATIONS	87
2.6.3. L'INVALIDITÉ EN FRANCE	88
2.6.3.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ	88
2.6.3.2. FORMALITÉS	88
2.6.3.3. CALCUL ET MONTANTS	89
2.7. L'ASSURANCE CHÔMAGE	89
2.7.1. LE CHÔMAGE COMPLET	89
2.7.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE	89
2.7.1.2. FORMALITÉS	90
2.7.1.3. L'ASSURANCE CHÔMAGE EN FRANCE	90
2.7.2. LE CHÔMAGE PARTIEL	98
2.7.2.1. LÉGISLATION APPLICABLE	98
2.7.2.2. RÉGIME	98
2.8. L'ASSURANCE VIEILLESSE	99
2.8.1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE	100
2.8.1.1. PRINCIPE	100
2.8.1.2. CALCUL DE LA PENSION	100
2.8.1.3. FORMALITÉS	101
2.8.2. L'ASSURANCE VIEILLESSE EN BELGIQUE	102
2.8.2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MODE DE CALCUL DE LA PENSION	102
2.8.2.2. PENSIONS MINIMALES	105
2.8.2.3. INFORMATIONS ET FORMALITÉS	106

2.9. LA PENSION DE SURVIE	106
2.9.1. CONDITIONS	106
2.9.2. CALCUL DE LA PENSION DE SURVIE	107
2.9.3. DÉMARCHES	107

PARTIE 3 - DROIT FISCAL **109**

INTRODUCTION **110**

3.1. L'IMPOSITION DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME FISCAL FRONTALIER **111**

3.1.1. IMPOSITION DES REVENUS PAR L'ÉTAT DE RÉSIDENCE	113
3.1.1.1. REVENUS IMPOSABLES EN FRANCE	113
3.1.1.2. FORMALITÉS	113
3.1.1.3. REMBOURSEMENT D'UN PRÉCOMPTE INDÛMENT PRÉLEVÉ	114
3.1.2. DÉCLARATION EN FRANCE DES REVENUS BELGES	114

3.2. L'IMPOSITION DES SALARIÉS NE BÉNÉFICIAIRE PAS DU RÉGIME FISCAL DÉROGATOIRE **115**

3.2.1. DANS QUELS CAS LE TRAVAILLEUR DOIT-IL PAYER SES IMPÔTS EN BELGIQUE ?	115
3.2.1.1. PRINCIPE - IMPOSITION DES REVENUS PAR L'ÉTAT	115
3.2.1.2. DÉROGATIONS AU PRINCIPE	115
3.2.1.3. RÉCAPITULATIF	116

3.2.2. L'IMPOSITION DES TRAITEMENTS ET SALAIRES EN BELGIQUE	117
3.2.2.1. LE PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL	117
3.2.2.2. L'IMPÔT DES NON-RÉSIDENTS / PERSONNES PHYSIQUES (INR/P.P.)	117
3.2.3. DÉCLARATION EN FRANCE DES REVENUS BELGES	122

PARTIE 4 - ADRESSES **125**

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace économique européen.

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace économique européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace. Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Belgique, en France, en Allemagne et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet www.frontaliers-grandest.eu.

Ce guide s'adresse aux frontaliers résidant en France et exerçant leur activité professionnelle salariée au Royaume de Belgique. Son objet est d'exposer les règles essentielles auxquelles ces salariés sont soumis en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droit fiscal.

Ce guide ne contient que des informations générales. Pour plus de renseignements, il convient de prendre contact avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin du guide.

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

Le Guide pour les frontaliers France-Belgique constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable aux travailleurs frontaliers français travaillant en Belgique.

Ce guide sera régulièrement complété par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez vous adresser aux Conseillers EURES et aux organisations cités en fin d'ouvrage.

Le CRD EURES / Frontaliers Grand Est tient à remercier l'ensemble des partenaires qui ont contribué à l'enrichissement de la sixième édition de cet ouvrage.

AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi. Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Grand Est et de la Commission européenne, financeur du projet.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

DISTINCTION OUVRIERS / EMPLOYÉS, VERS UN STATUT UNIQUE

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (LCT) prévoyait une distinction entre 2 catégories de travailleurs :

- les **ouvriers** : ce sont les travailleurs qui s'engagent à fournir un travail principalement manuel.
- les **employés** : ce sont les travailleurs qui s'engagent à fournir un travail principalement intellectuel.

Cette classification avait des conséquences importantes : la clause d'essai, les délais de préavis étaient par exemple différents.

La loi du 26 décembre 2013, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 concernant l'introduction d'un statut unique, est venue modifier en profondeur le droit du travail pour éliminer ces différences. Toutefois, les deux statuts subsistent.

RÉGIONS ET COMMUNAUTÉS BELGES

La Belgique est un Etat fédéral découpé en 3 Régions et 3 communautés culturelles. Elle possède 3 langues officielles : le français, le néerlandais et l'allemand.

LES RÉGIONS : elles sont compétentes en matière d'économie, d'emploi, d'agriculture, de politique de l'eau, de l'environnement, de l'aménagement du territoire, etc.

- la Région Wallonne
- la Région Flamande
- la Région Bruxelles-Capitale

LES COMMUNAUTÉS : elles sont fondées sur la notion de « langue » et sont donc compétentes concernant la culture, l'enseignement, l'emploi des langues, la politique de santé et l'aide aux personnes.

- La Communauté flamande qui est néerlandophone et qui exerce ses compétences dans les provinces flamandes (Province d'Anvers, Province du Brabant Flamand, Province de Flandre occidentale, Province de Flandre orientale, et Province du Limbourg).
- La Communauté française qui est francophone et qui comprend les provinces wallonnes (Province du Brabant wallon, Province de Hainaut, Province de Liège, Province de Luxembourg, et Province de Namur), à l'exception des communes germanophones.
- La Communauté germanophone qui exerce ses compétences dans les communes de la région de langue allemande, toutes situées dans la Province de Liège.



PARTIE

01



DROIT DU TRAVAIL

1.1. FORMALITÉS PRÉALABLES

1.1.1. PERMIS DE TRAVAIL

Les ressortissants de l'Espace économique européen (pays membres de l'Union européenne ainsi que le Liechtenstein, l'Islande, la Norvège et la Suisse) n'ont pas besoin de permis de travail.

Les ressortissants des pays non membres de l'Espace économique européen doivent obtenir préalablement à leur embauche une autorisation de travail. Le travailleur frontalier non ressortissant communautaire doit, pour travailler en Belgique, être en possession d'un permis de travail dont l'obtention est subordonnée à une demande préalable introduite par l'employeur. L'octroi de l'autorisation à l'employeur entraîne l'octroi du permis au travailleur. L'octroi de l'autorisation d'occupation est soumis à une enquête sur le marché de l'emploi (pénurie de main d'œuvre) et à l'obtention d'un permis de travail belge de catégorie B.

Si le travailleur non ressortissant de l'UE est conjoint d'un ressortissant européen travaillant en Belgique, il bénéficie d'un « droit connexe » pour travailler en Belgique. En effet, l'article 23 de la directive 2004/38 relative au séjour des citoyens de l'Union européenne et des membres de leur famille permet au ressortissant étranger de travailler en Belgique dès lors que le conjoint, citoyen de l'UE, y travaille également. Le droit s'éteint lorsque la situation de la personne dont dépend le droit cesse (exemple : elle perd son emploi).

1.1.2. PERMIS DE SÉJOUR

Les travailleurs frontaliers, qui rentrent chez eux chaque jour et qui ne résident dès lors pas en Belgique, n'ont pas besoin de permis de séjour.

1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL

1.2.1. GÉNÉRALITÉS

1.2.1.1. QUALIFICATION DU CONTRAT



Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne (le travailleur) s'engage contre rémunération, à mettre son travail au service d'une autre personne (l'employeur) et à l'exercer sous l'autorité de celle-ci. Plus que le travail et la rémunération, c'est le lien de subordination, conséquence de l'autorité de l'employeur, qui constitue l'élément caractéristique du contrat de travail.

La loi belge distingue plusieurs catégories de contrats de travail avec des règles communes et des règles propres :

Dispositions communes à tous les contrats de travail : Art 1 à 46 bis Loi 3/07/1978 relative aux contrats de travail (LCT) :

- le contrat de travail d'ouvrier, Art 47 à 65 LCT,
- le contrat de travail d'employé, Art 66 à 86 LCT,
- le contrat de travail de représentant de commerce, Art 87 à 107 LCT,

- le contrat de travail domestique, Art 108 à 118 LCT,
- le contrat de travail à domicile, Art 119-1 à 119-12 LCT,
- le contrat d'occupation d'étudiant, Art 120 à 130ter LCT.

1.2.1.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ

Les conditions de validité du contrat de travail sont soumises aux règles de droit commun des contrats du Code civil belge.

CAPACITÉ DE CONTRACTER

Le travailleur est obligatoirement une personne physique et doit être capable au sens du droit civil. Les mineurs peuvent, sous conditions, exercer une activité.

L'employeur peut, quant à lui, être une personne physique ou une personne morale capable ; il peut s'agir d'une société commerciale, d'une ASBL (Association Sans But Lucratif), d'une profession libérale, d'une société civile ou d'une association de fait.

CONSENTEMENT

Pour être valable, le consentement doit être personnel et réciproque. Il ne doit pas être entaché d'erreur (par exemple sur les qualités professionnelles du co-contractant), de violence (physique ou morale) ou de dol (c'est-à-dire des manœuvres d'un co-contractant visant à tromper l'autre afin d'obtenir son consentement).

OBJET DU CONTRAT

L'objet essentiel du contrat est la fourniture d'une prestation de travail contre paiement d'une rémunération. L'objet du contrat ne peut en aucun cas être contraire aux bonnes mœurs, à la loi, aux règlements ou encore à l'ordre public social.

1.2.1.3. FORME ET CONTENU

FORME DU CONTRAT

- Un contrat écrit n'est pas toujours exigé. Mais s'il n'est pas établi par écrit, le contrat est alors obligatoirement soumis aux règles du contrat à durée indéterminée (CDI).

C'est pourquoi dans la pratique, afin d'éviter les problèmes de preuve, on a très souvent recours à un contrat de travail écrit.

- Pour certains contrats, un écrit est toujours exigé ; tel est le cas du CDD, du contrat pour un travail nettement défini, du contrat de remplacement, du contrat de travail intérimaire ou encore du contrat de travail à domicile.

La loi du 3 juin 2007 reconnaît comme valable la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail.

CONTENU DU CONTRAT

Si le contrat est établi par écrit, les parties ont une **grande liberté** quant au contenu et aux clauses pouvant y figurer.

Le droit communautaire impose cependant à l'employeur de communiquer au salarié dans un écrit, les **éléments essentiels** de leur relation de travail.

Cette information doit porter au minimum sur :

- l'identité des parties,
- la date du début de l'exécution du contrat,
- le lieu de travail,
- la nature de l'emploi occupé,
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire et l'horaire normal de travail,
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, et accessoires de rémunération ainsi que la périodicité du versement du salaire,
- la durée du congé payé ou une référence à la loi ou à la convention collective applicable,
- la caractérisation ou description sommaire du travail,
- la durée des délais de préavis en cas de résiliation du contrat de travail,
- le cas échéant, une référence à la convention collective applicable,
- la durée du contrat en cas de contrat à durée déterminée.

Le droit belge impose par ailleurs à tout employeur, quelle que soit l'activité exercée et le nombre de travailleurs occupés, d'établir un **règlement de travail** dont une copie devra être remise au salarié lors de son arrivée.

Le règlement de travail doit comporter certaines **mentions obligatoires**, et notamment :

- l'horaire de travail : le commencement et la fin de la journée de travail régulière (dans le respect des lois et conventions collectives),
- la rémunération : le mode, la périodicité et le lieu de paiement de la rémunération,
- mode de contrôle : listes de présence, horloges pointeuses, etc.,
- délais de préavis : leurs durée et modalités de détermination, ou simple référence aux dispositions légales,
- énumération de motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis,
- sanctions disciplinaires : les manquements pouvant être sanctionnés par une amende,
- vacances annuelles : leur durée et leurs modalités d'attribution,
- l'endroit où il est possible d'atteindre la personne désignée pour les premiers soins avec l'endroit où se trouve la boîte de secours ainsi que le nom des médecins à qui peut s'adresser la victime d'un accident de travail,
- les noms des membres du Comité d'entreprise, du comité pour la protection et la prévention au travail, de la délégation syndicale,
- l'adresse des services d'inspection chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires par rapport à la protection des travailleurs,
- la mention de la convention ou de l'accord collectif conclu au sein de l'entreprise.

LANGUE UTILISÉE



L'emploi des langues dans le contrat de travail ainsi que dans les autres documents concernant les salariés (ordres, communications, notes de service, publications, réunions de personnel ou de service) est **strictement réglementé** par le droit belge. La langue utilisée est fonction non pas de la langue maternelle du travailleur ou du siège social, mais du **lieu du siège d'exploitation**.

À défaut, le document est déclaré nul ou remplacé par un document rédigé dans la langue requise.

- **En région wallonne** : l'usage du français est obligatoire ; les actes et documents non établis en français sont nuls.
- **Dans la communauté germanophone** : la langue à utiliser est l'allemand.
- **En région flamande** : l'usage du néerlandais est obligatoire.
- **En région de Bruxelles-Capitale** : le français doit être utilisé pour le personnel d'expression française et le néerlandais pour le personnel d'expression néerlandaise.
- **Dans les communes à facilités¹** : pour celles situées au sein de la région wallonne, le français est obligatoire. Pour celles situées en région flamande et en périphérie de Bruxelles, le néerlandais est obligatoire.

OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT

Employeurs et salariés ont tous deux des obligations :

L'employeur doit notamment, dans les conditions et aux temps et lieux convenus, occuper le travailleur, lui payer sa rémunération et lui assurer des conditions convenables de travail, de sécurité et de préservation de la santé du travailleur.

Le salarié doit quant à lui :

- exécuter son travail avec soin, probité et conscience aux temps, lieu et conditions convenus dans le contrat de travail,
- agir conformément aux ordres et instructions de l'employeur et de ses mandatés,
- ne pas divulguer les secrets de fabrication ni se livrer à des actes de concurrence déloyale,
- veiller à sa propre sécurité, à celle de ses collègues, de l'employeur ou des tiers et donc adopter un comportement « normalement prudent »,
- restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui ont été confiés.

PREUVE DU CONTRAT

En l'absence d'écrit, le contrat de travail peut se prouver par toute voie de droit, présomption et témoignage.

¹ - Les communes « à facilités » sont des communes qui, au sens de l'application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, bénéficient d'un régime de facilités linguistiques au profit de leurs habitants.

1.2.1.4. EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE OU ÉVALUATION DE SANTÉ PRÉALABLE



Contrairement à la réglementation française, **tous les salariés ne doivent pas** faire l'objet d'un examen médical avant leur embauche.

Seuls doivent **obligatoirement** se soumettre à une « évaluation de santé préalable » les travailleurs occupant un **poste nécessitant une surveillance de leur état de santé** :

- les postes présentant un **risque pour la santé et la sécurité** des travailleurs de l'entreprise : les postes impliquant la conduite de véhicules à moteur, d'engins de levage ou encore le port d'armes en service, etc.,
- les postes de vigilance : postes qui consistent en une **surveillance permanente** d'une installation et dont un défaut de vigilance peut mettre en danger la santé/sécurité des autres travailleurs,
- les postes où le travailleur supporte un **risque défini quant à sa santé** (présence d'agents chimiques, biologiques, physiques), quant à certaines contraintes (travail devant écran, manutention de charges, travail de nuit, etc.),
- les postes où le travailleur est en contact avec des **denrées alimentaires**,
- **certaines catégories** de travailleurs : les jeunes, les femmes enceintes, les intérimaires, les handicapés, les stagiaires dès lors qu'il s'agit du 1^{er} employeur.

L'évaluation de santé préalable doit avoir lieu avant le début de l'activité **ou** avant l'affectation effective à la fonction à risque concernée.

1.2.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Il s'agit du contrat de travail de droit commun.

1.2.2.1. CONCLUSION DU CDI

Cf. supra p. 14 « 1.2.1. GÉNÉRALITÉS »

1.2.2.2. LA PÉRIODE D'ESSAI

Pour tous les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, la **période d'essai est supprimée**. L'employeur et le travailleur ne peuvent donc plus prévoir de période d'essai dans le contrat. Si malgré tout, une telle clause était insérée, elle serait considérée comme non valable donc nulle.

1.2.2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Chacune des parties peut **mettre fin au contrat de travail** dans le respect de certaines formes et de certains délais.

L'acte juridique par lequel le salarié ou l'employeur notifie à l'autre qu'il entend mettre fin au contrat est appelé le **congé** : en cas de rupture par l'employeur, on parle de **licenciement** alors qu'en cas de rupture à l'initiative du salarié, on parle généralement de **démission**.

Il arrive parfois que le salarié prenne l'initiative de la rupture en imputant à l'employeur la responsabilité de celle-ci.

A. LE LICENCIEMENT

LE LICENCIEMENT MOYENNANT PRÉAVIS

L'employeur dispose d'un droit de licencier le salarié titulaire d'un CDI moyennant un préavis destiné à l'informer que la rupture dudit contrat ne prendra fin qu'à une date déterminée par l'**expiration d'un délai** appelé délai de préavis.

PROCÉDURE

- ABSENCE D'ENTRETIEN PRÉALABLE

En Belgique, l'employeur n'a pas d'obligation de procéder à un entretien préalable au licenciement.

- NOTIFICATION ET MOTIFS DU LICENCIEMENT

Le licenciement doit être notifié au salarié par un **écrit daté et signé**, et uniquement par lettre recommandée avec accusé de réception ou par exploit d'huissier. Doivent obligatoirement figurer dans cet écrit le **début et la durée du délai de préavis** que le salarié devra exécuter. Cette notification doit être rédigée dans la langue de la région où se situe le siège d'exploitation de l'entreprise.

Si la notification ne répond pas à ces exigences, la rupture du contrat de travail est immédiate et l'employeur devra verser une indemnité de rupture.

La lettre de rupture ne doit pas nécessairement comporter **les motifs** du licenciement ; en l'absence de motifs, il est conseillé de demander la communication de ceux-ci.

En effet, depuis le 1^{er} avril 2014, la Convention collective de travail («CCT») n°109 pose le principe d'un droit à la motivation du licenciement.

- Communication spontanée des motifs du licenciement par l'employeur

L'employeur communique, par écrit, au travailleur les motifs concrets de son licenciement. Dans cette situation, il n'est pas tenu de répondre à une demande ultérieure de motivation du travailleur.

- Communication des motifs du licenciement à la demande du travailleur

L'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement de manière spontanée. Dans ce cas, le travailleur, qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, doit adresser, par lettre recommandée, une demande à son employeur.

En cas de rupture immédiate du contrat de travail, cette demande doit être adressée, dans un délai de deux mois, à compter du moment où le contrat prend fin.

Si le préavis doit être presté, le travailleur peut introduire sa demande dans un délai de six mois, à compter de la date de la notification du congé sans, que ce délai, ne puisse toutefois être supérieur à deux mois après la fin du contrat.

A défaut de réponse de votre employeur dans les 2 mois qui suivent votre demande, votre employeur risque une amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération.

Il existe toutefois quelques exceptions au principe de droit à la motivation du licenciement (durant les 6 premiers mois d'occupation, intérim, étudiant, licenciement collectif, etc.).

La CCT n°109 a supprimé le licenciement abusif et a introduit à la place, la notion de « **licenciement manifestement déraisonnable** ». Il s'agit du « licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Si le travailleur souhaite contester les motifs du licenciement, il doit intenter une action devant le **tribunal** et réclamer une **indemnité** allant de 3 à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère « manifestement déraisonnable » du licenciement.

Cette indemnité est cumulable avec les indemnités suivantes : indemnité concernant la non-communication des motifs du licenciement ou leur communication tardive, indemnité de préavis, une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Devant le tribunal, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, diffère selon que le licenciement a été **motivé ou non** :

- si l'employeur n'a pas donné les motifs ou ne les a pas donné dans les temps : la charge de la preuve lui incombe ;
- si le travailleur n'a pas demandé les motifs : c'est lui qui supportera la charge de la preuve ;
- si l'employeur a motivé le licenciement : c'est à la partie qui allègue les faits d'apporter la preuve que le licenciement est manifestement déraisonnable : le travailleur supporte la charge de la preuve.

PRÉAVIS

Votre employeur doit respecter un préavis dont la **durée varie selon** :

- la date de début du contrat (avant ou après le 1^{er} janvier 2014),
- le statut d'ouvrier ou d'employé,
- l'ancienneté,
- la rémunération.

Le préavis ne court pas pendant les périodes où est suspendu le contrat de travail en raison notamment d'une maladie, d'un accident ou pendant les vacances annuelles.

Le contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2014

Si le contrat a été conclu avant le 1^{er} janvier 2014, il faut tenir compte de l'**ancienneté** et distinguer les ouvriers des employés pour connaître la durée du délai de préavis à respecter.

En effet, le délai de préavis est calculé en additionnant 2 résultats (Partie I + Partie II).

Partie I

- Pour les **ouvriers**, elle est établie en fonction de l'ancienneté acquise de l'entrée en service du travailleur jusqu'au 31 décembre 2013 :

OUVRIERS	ANCIENNETÉ AU 31/12/2013	DURÉE DU PRÉAVIS	
		Contrats conclus avant le 01/01/2012	Contrats conclus à partir du 01/01/2012
	< 6 mois	28 jours (4 semaines)	28 jours
	6 mois < 5 ans	35 jours (5 semaines)	48 jours
	5 ans < 10 ans	42 jours (6 semaines)	64 jours
	10 ans < 15 ans	56 jours (8 semaines)	97 jours
	15 ans < 20 ans	84 jours (12 semaines)	24 jours
	> 20 ans	112 jours (16 semaines)	129 jours



N.B. : il s'agit des délais de préavis ordinaires. Il existe des délais de préavis particuliers applicables dans certains secteurs. Pour cela, il faut se référer aux commissions paritaires, disponibles au format PDF à l'adresse : <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42170>

- Pour les **employés**, la partie I est établie en fonction de la rémunération perçue par le travailleur ainsi que son ancienneté au 31 décembre 2013 :

EMPLOYÉS	RÉMUNÉRATION	DURÉE DU PRÉAVIS
	EMPLOYÉS « SUPÉRIEURS » = Rémunération Annuelle Brute > à 32.254 €	3 mois + 3 mois par tranche de 5 années d'ancienneté acquises au 31/12/2013
	EMPLOYÉS « INFÉRIEURS » = Rémunération Annuelle Brute ≤ à 32.254 €	Au minimum : 3 mois + 1 mois par année d'ancienneté acquise au 31/12/2013

Partie II

Pour les **ouvriers comme pour les employés**, elle est établie en fonction de l'ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 jusqu'au licenciement. Le compteur est remis à zéro. Les délais de préavis de la partie II sont les mêmes que ceux applicables aux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2014 (cf. infra) :

ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS (en semaines)	ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1	De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 3 à moins de 4 mois	3	De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 4 à moins de 5 mois	4	De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 5 à moins de 6 mois	5	De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 6 à moins de 9 mois	6	De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 9 à moins de 12 mois	7	De 14 ans à moins de 15 ans	45
De 12 à moins de 15 mois	8	De 15 ans à moins de 16 ans	48
De 15 à moins de 18 mois	9	De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 18 à moins de 21 mois	10	De 17 ans à moins de 18 ans	54
De 21 à moins de 24 mois	11	De 18 ans à moins de 19 ans	57
De 2 ans à moins de 3 ans	12	De 19 ans à moins de 20 ans	60
De 3 ans à moins de 4 ans	13	De 20 ans à moins de 21 ans	62
De 4 ans à moins de 5 ans	15	De 21 ans à moins de 22 ans	63
De 5 ans à moins de 6 ans	18	De 22 ans à moins de 23 ans	64
De 6 ans à moins de 7 ans	21	De 23 ans à moins de 24 ans	65
De 7 ans à moins de 8 ans	24	Etc.	
De 8 ans à moins de 9 ans	27		

Somme des Parties I et II

- Ouvriers

Durée totale de préavis = délai de préavis en fonction de l'ancienneté au 31.12.2013 + délai de préavis en fonction de l'ancienneté à partir du 01.01.2014.

EXEMPLE

Ouvrier embauché le 1^{er} janvier 2012 et licencié le 22 décembre 2020.

Partie I : au 31/12/2013, il comptabilise 2 ans d'ancienneté = 40 jours de préavis.

Partie II : du 01/01/2014 au 22/12/2020, il comptabilise une ancienneté entre 6 ans et 7 ans = 21 semaines. L'employeur devra donc notifier au moment du licenciement un préavis de 27 semaines (21 semaines + 40 jours).

- Employés

Durée totale de préavis = délai de préavis en fonction de l'ancienneté au 31.12.2013 + délai de préavis en fonction de l'ancienneté à partir du 01.01.2014.

EXEMPLE

Employé embauché le 1^{er} août 2010 avec un salaire ne dépassant pas 32.254 € et licencié le 22 septembre 2020. Partie I : au 31/12/2013, il est dans sa 3^{ème} année d'ancienneté = 3 mois de préavis. Partie II : du 01/01/2014 au 22/09/2020, il comptabilise une ancienneté entre 6 ans et 7 ans = 21 semaines. L'employeur devra donc notifier au moment du licenciement un préavis de 3 mois et 21 semaines.

Votre contrat a débuté après le 1^{er} janvier 2014

Depuis la loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis applicables en cas de licenciement sont les mêmes que le travailleur soit ouvrier ou employé.

ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS (en semaines)	ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1	De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 3 à moins de 4 mois	3	De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 4 à moins de 5 mois	4	De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 5 à moins de 6 mois	5	De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 6 à moins de 9 mois	6	De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 9 à moins de 12 mois	7	De 14 ans à moins de 15 ans	45
De 12 à moins de 15 mois	8	De 15 ans à moins de 16 ans	48
De 15 à moins de 18 mois	9	De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 18 à moins de 21 mois	10	De 17 ans à moins de 18 ans	54
De 21 à moins de 24 mois	11	De 18 ans à moins de 19 ans	57
De 2 ans à moins de 3 ans	12	De 19 ans à moins de 20 ans	60
De 3 ans à moins de 4 ans	13	De 20 ans à moins de 21 ans	62
De 4 ans à moins de 5 ans	15	De 21 ans à moins de 22 ans	63
De 5 ans à moins de 6 ans	18	De 22 ans à moins de 23 ans	64
De 6 ans à moins de 7 ans	21	De 23 ans à moins de 24 ans	65
De 7 ans à moins de 8 ans	24	Etc.	
De 8 ans à moins de 9 ans	27		

RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LE PRÉAVIS ET CONTRE-PRÉAVIS

Le travailleur a le droit de s'absenter durant un préavis afin de rechercher du travail. Il s'agit d'un **congé de sollicitation**. La durée de l'absence ne doit pas dépasser une journée ou deux demi-journées de travail par semaine. Pendant les 25 premières semaines de préavis, elle ne peut être que d'une demi-journée par semaine. La rémunération doit être maintenue pendant les absences.

Si vous trouvez un emploi pendant la durée de votre préavis, vous n'êtes pas obligé d'aller jusqu'au terme de celui-ci. En effet, il est possible de notifier à votre employeur un « **contre-préavis** », c'est-à-dire que vous effectuerez un préavis plus court que celui initialement prévu.

La durée de ce contre-préavis dépend de l'ancienneté du travailleur :

ANCIENNETÉ	CONTRE-PRÉAVIS (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 à moins de 6 mois	2
De 6 à moins de 12 mois	3
12 mois et plus	4

Le contre-préavis prend cours le **lundi suivant la semaine de la notification**. La notification du contre-préavis à l'employeur prend la même forme qu'une démission (remise en main propre en double exemplaire ; lettre recommandée avec accusé de réception ; exploit d'huissier).

• DISPENSE DE PRÉAVIS

Lorsque votre employeur vous licencie, il peut :

- soit vous **dispenser** de prestation en cours de préavis ;
- soit **rompre immédiatement** le contrat de travail plutôt que de vous faire effectuer un préavis.

Dans le cas d'une dispense de prestation en cours de préavis, vous continuez de percevoir votre **rémunération** à la fin de chaque mois et votre contrat de travail n'est définitivement rompu qu'à la fin du délai de préavis.

Dans le cas d'une rupture immédiate du contrat, votre employeur doit vous verser une **indemnité compensatoire** de préavis dont le montant est égal à la rémunération correspondant à la durée du préavis que vous auriez dû effectuer (cf. ci-dessus). Cette indemnité doit en principe vous être versée en une seule fois et au plus tard au moment où vous quittez l'entreprise, et ce même si vous retrouvez immédiatement un nouvel emploi. Un versement mensualisé peut cependant s'effectuer si votre entreprise est en difficulté ou si elle connaît des circonstances économiques exceptionnelles.

PROTECTION DE CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS CONTRE LE LICENCIEMENT



Certains travailleurs ne peuvent être licenciés que pour un motif **grave ou suffisant n'ayant pas de rapport avec le motif de la protection** ; à défaut d'un tel motif, l'employeur devra alors verser, en plus d'une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité forfaitaire de licenciement. La protection contre le licenciement est donc relative. Ces deux indemnités ne sont pas cumulables avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Principales catégories de salariés protégés :

- Les salariés en période de maternité, de congé d'allaitement, ou de congé de paternité

La mère est protégée à compter du moment où l'employeur a connaissance de son **état de grossesse** ou de sa **volonté d'allaiter**, et se termine le mois qui suit le congé de maternité ou la période d'allaitement. Le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est de 6 mois de salaire.

Le père est, quant à lui, protégé à compter du moment où il avertit son employeur de son **intention de prendre un congé de paternité** jusqu'à trois mois après cet avertissement. Le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est de 3 mois de salaire.

- Le salarié en congé parental

Le salarié est protégé **à compter de sa notification écrite** à l'employeur (au plus tôt 3 mois avant le congé) et jusqu'à 3 mois après expiration dudit congé. Le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est de 6 mois de salaire.

- Le salarié en congé d'adoption

L'employeur ne peut licencier le travailleur qui fait usage de son droit au congé d'adoption durant une période qui débute deux mois avant la prise de ce congé et finit un mois après la fin de celui-ci. Le montant de l'indemnité forfaitaire est de 3 mois de salaire.

- Le salarié en interruption de carrière ou en crédit-temps

Le salarié est protégé à compter **du jour de la demande** lorsqu'il existe un droit ou du jour de l'accord de l'employeur lorsque celui-ci est requis / jour de l'avertissement. La protection cesse 3 mois après le refus ou après le crédit-temps / la fin d'interruption de carrière.

L'employeur ne pourra licencier le travailleur que dans le cas d'une faute grave ou d'un motif étranger à l'interruption de carrière / au crédit-temps. À défaut, le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est de 6 mois de salaire.

- Le salarié en congé-éducation payé

Le salarié est protégé **à compter de sa demande** de congé-éducation payé, et la protection cesse au terme de sa formation. Le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est de 3 mois de salaire.

- La "protection contre les représailles de l'employeur" : les salariés victimes de violence, harcèlement moral ou sexuel, racisme, xénophobie, discrimination Le salarié est protégé **à compter de l'instruction de la plainte** (dans l'entreprise ou par l'inspection médicale), et la protection cesse 12 mois à compter de l'introduction de la plainte ou 3 mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée qui a lieu 1 mois après la signification du jugement.

Le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est, si le salarié ne souhaite pas être réintégré, de 6 mois de salaire brut ou d'un montant égal aux dommages réellement subis.

- Le délégué syndical ou travailleur qui exerce un mandat politique

Le délégué du personnel au Conseil d'Entreprise (CE) ou au Comité pour la Prévention et la Protection du Travail (CPPT) est protégé **30 jours avant l'affichage de la date des élections et jusqu'à la fin de son mandat**. Pour les candidats non élus lors de leur première candidature, la période de protection est la même. Elle est néanmoins réduite à 2 ans à partir de l'affichage des résultats des élections lorsque pour la seconde fois, un candidat n'est pas élu.

Le délégué syndical est quant à lui, protégé **du début des élections ou dès que l'employeur est informé de sa désignation, jusqu'à la fin de son mandat**. En cas de licenciement pour une raison autre qu'un motif grave, l'employeur doit informer au préalable la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui peut mettre son veto.

En cas de rupture irrégulière, le délégué syndical a droit à une indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité forfaitaire de protection égale à un an de salaire brut.

Pour le représentant au CE ou CPPT, le montant de l'indemnité forfaitaire de protection est égal à la rémunération brute qu'aurait perçu le délégué syndical jusqu'à la fin de son mandat si l'employeur le licencie alors que le motif a été déclaré non établi par le Tribunal du Travail belge. Par ailleurs, le délégué syndical bénéficie d'une indemnité calculée en fonction de son ancienneté.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

NOTION DE MOTIF GRAVE

Le motif grave est constitué par « toute faute grave qui rend **immédiatement et définitivement impossible** toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »².

Face à une faute de la part du salarié, l'employeur dispose d'un large **pouvoir disciplinaire** : les sanctions vont d'un simple avertissement au licenciement. Lorsqu'il estime que la faute est d'une gravité telle qu'elle rend impossible la poursuite des relations de travail, l'employeur peut alors rompre le contrat de travail **sans préavis**.

Exemples de motifs graves : vol, refus d'exécuter un ordre licite, longues absences injustifiées, violences sur collègues ou supérieurs, ivresse suite à un premier avertissement, etc.

La gravité du motif s'apprécie au cas par cas en tenant compte de toutes les circonstances qui l'entourent : l'ancienneté du salarié, l'importance des fonctions, les antécédents, la nature de la faute, etc.

PROCÉDURE

▪ Absence d'entretien préalable

En Belgique, l'employeur n'a pas l'obligation de procéder à un entretien préalable au licenciement.

▪ Notification du licenciement

La notification du licenciement doit intervenir **avant expiration d'un délai de 3 jours ouvrables** (tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés) à compter du lendemain du jour où l'employeur a acquis une connaissance suffisante du fait et des circonstances lui permettant de qualifier ledit fait de « motif grave ». Pour acquérir une connaissance suffisante, l'employeur peut par exemple avoir besoin de mener une enquête dans un délai raisonnable ou d'effectuer une audition. La forme de la notification du licenciement importe peu mais il est conseillé pour des raisons de preuve de confirmer la rupture par écrit.

▪ Motivation du licenciement

Le motif grave retenu par l'employeur pour justifier le licenciement doit être notifié au salarié dans les **3 jours** ouvrables qui suivent le lendemain du jour où le contrat est rompu. La motivation doit être suffisamment précise pour que d'une part le salarié puisse connaître avec **exactitude** les faits qui lui sont reprochés, et que d'autre part le juge puisse vérifier la gravité du motif allégué par l'employeur.

La notification se fait par un **écrit daté et signé** : soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par exploit d'huissier, soit par remise en main propre d'un écrit en deux exemplaires sur lesquels le salarié appose sa signature (la signature ne vaut que comme réception de la notification et non acceptation de la faute).

En pratique, la notification du licenciement et la notification du motif grave interviennent très souvent dans un seul et même acte.

▪ Indemnités

Le travailleur dont le contrat est rompu pour motif grave n'a droit à **aucune indemnité** de rupture. L'employé a droit au pécule de sortie lorsqu'il n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels.

B. LA DÉMISSION

Le salarié en CDI qui souhaite démissionner dispose de **2 méthodes** pour rompre son contrat de travail : la démission avec préavis ou la démission pour motif grave.

LA DÉMISSION AVEC PRÉAVIS

PROCÉDURE

Le salarié doit informer son employeur de **sa volonté de démissionner** et lui notifier sa démission par écrit³. Cette notification peut se faire :

- par lettre recommandée avec accusé de réception, auquel cas la notification produira ses effets au 3^{ème} jour ouvrable après l'expédition du courrier (par jour ouvrable on entend tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés),
- ou par remise en main propre d'un écrit contre signature pour accusé de réception (en 2 exemplaires dont l'un vous est destiné),
- ou par exploit d'huissier.

La volonté de démissionner doit être explicite, c'est-à-dire qu'elle doit être suffisamment claire, mais **le salarié n'a pas à se justifier**.

La notification de la démission doit obligatoirement préciser la durée et la date de commencement du délai de préavis. Le délai de préavis commence à courir le lundi suivant la semaine pendant laquelle le congé a été notifié.

2 - Article 35, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

3 - Article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

PRÉAVIS

Sauf accord conclu avec l'employeur ou dispositions expresses de la convention collective applicable, le salarié doit respecter un préavis dont la durée varie selon :

- la date de début du contrat (avant ou après le 1^{er} janvier 2014),
- le statut d'ouvrier ou d'employé,
- l'ancienneté,
- la rémunération.

Contrairement au licenciement, le préavis continue de courir pendant les périodes où est **suspendu le contrat** en raison d'une maladie, d'un accident, pendant les vacances annuelles.

Le contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2014

Si le contrat a été conclu avant le 1^{er} janvier 2014, il faut tenir compte de l'ancienneté et distinguer les ouvriers des employés pour connaître la durée du délai de préavis à respecter.

En effet, le délai de préavis est calculé en additionnant 2 résultats (Partie I + Partie II).

Partie I

- Pour les **ouvriers**, la partie I est établie en fonction de l'ancienneté acquise de l'entrée en service du travailleur jusqu'au 31 décembre 2013 :

	ANCIENNETÉ au 31/12/2013	DURÉE DU PRÉAVIS (fixée par la loi)
OUVRIERS	< 20 ans	14 jours
	≥ 20 ans	28 jours



N.B. : il s'agit des délais de préavis ordinaires. Il existe des délais de préavis particuliers applicables dans certains secteurs. Pour en prendre connaissance, veuillez vous référer aux commissions paritaires, disponibles au format PDF à l'adresse : <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42170>

- Pour les **employés**, la partie I est établie en fonction de la rémunération perçue par le travailleur ainsi que son ancienneté au 31 décembre 2013 :

	RÉMUNÉRATION AU 31/12/2013	ANCIENNETÉ AU 31/12/2013	DURÉE DU PRÉAVIS
EMPLOYÉS	Rémunération annuelle brute ≤ à 32.254 €	< 5 ans	1,5 mois
		≥ 5 ans	3 mois
	Rémunération annuelle brute 32.254 € > 64.508 €	< 5 ans	1,5 mois
		de 5 ans à 10 ans	3 mois
		≥ 10 ans	4,5 mois
	Rémunération annuelle brute > 64.508 €	< 5 ans	1,5 mois
		de 5 ans à 10 ans	3 mois
		≥ 10 ans	4,5 mois
		≥ 15 ans	6 mois

Partie II

Pour les **ouvriers** comme pour les **employés**, la durée est établie en fonction de l'ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 jusqu'à la démission. Le compteur est remis à zéro. Les délais de préavis de la partie II sont les mêmes que ceux applicables aux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2014 :

	ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS (en semaines)
OUVRIERS ET EMPLOYÉS	De 0 à moins de 3 mois	1
	De 3 à moins de 6 mois	2
	De 6 à moins de 12 mois	3
	De 12 à moins de 18 mois	4
	De 18 à moins de 24 mois	5
	De 2 ans à moins de 4 ans	6
	De 4 ans à moins de 5 ans	7
	De 5 ans à moins de 6 ans	9
	De 6 ans à moins de 7 ans	10
	De 7 ans à moins de 8 ans	12
	À partir de 8 ans	13

Somme des Parties I et II

- Ouvriers

Durée totale de préavis = délai de préavis en fonction de l'ancienneté au 31.12.2013 + délai de préavis en fonction de l'ancienneté à partir du 01.01.2014.

EXEMPLE

Un ouvrier est embauché le 1^{er} janvier 2012 et démissionne le 22 décembre 2020.

- Partie I : au 31/12/2013, il comptabilise 2 ans d'ancienneté = 14 jours de préavis.
- Partie II : du 01/01/2014 au 22/12/2020, il comptabilise une ancienneté entre 6 ans et 7 ans = 10 semaines. L'ouvrier devra donc effectuer un préavis de 10 semaines + 14 jours.

- Employés

Durée totale de préavis = délai de préavis en fonction de l'ancienneté au 31.12.2013 + délai de préavis en fonction de l'ancienneté à partir du 01.01.2014.

EXEMPLE

Un employé est embauché le 1^{er} août 2010 avec un salaire ne dépassant pas 32.254 € et démissionne le 22 septembre 2020.

- Partie I : au 31/12/2013, il est dans sa 3^{ème} année d'ancienneté = 1,5 mois de préavis.
- Partie II : du 01/01/2014 au 22/09/2020, il comptabilise une ancienneté entre 6 ans et 7 ans = 10 semaines. L'employé devra donc effectuer un préavis de 1,5 mois + 10 semaines.

Le contrat a débuté après le 1^{er} janvier 2014

Depuis la loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis applicables en cas de démission sont les mêmes, que le travailleur soit ouvrier ou employé :

Ouvriers et Employés	ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS (en semaines)
	De 0 à moins de 3 mois	1
	De 3 à moins de 6 mois	2
	De 6 à moins de 12 mois	3
	De 12 à moins de 18 mois	4
	De 18 à moins de 24 mois	5
	De 2 ans à moins de 4 ans	6
	De 4 ans à moins de 5 ans	7
	De 5 ans à moins de 6 ans	9
	De 6 ans à moins de 7 ans	10
	De 7 ans à moins de 8 ans	12
	À partir de 8 ans	13

Dans le cas où le salarié n'effectue pas son préavis, l'employeur est en droit d'exiger le versement d'une indemnité compensatoire de préavis dont le montant est égal à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis.

LA DÉMISSION POUR MOTIF GRAVE

Le salarié en CDI peut rompre son contrat de travail sans préavis lorsqu'il reproche **une faute grave à son employeur** (ou à son préposé). Le motif grave est constitué par « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

La démission pour motif grave doit respecter la même procédure que le licenciement pour motif grave. En effet, si le salarié estime que son employeur ou son préposé a commis une telle faute à son encontre, il doit lui notifier **par lettre recommandée** avec accusé de réception, la rupture du contrat dans les 3 jours **ouvrables** suivant celui où il a eu connaissance de ladite faute (par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés légaux).

Le salarié doit alors **cesser toute activité**.

Dans ce courrier (ou dans un 2nd courrier par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 3 jours ouvrables qui suivent la démission), il est **nécessaire d'exposer de manière très précise les raisons de démission**.

C. L'ACTE ÉQUIPOLLENT (ÉQUIVALENT) À RUPTURE

Lorsque le salarié constate que l'employeur manifeste implicitement (mais certainement) par ses actes **sa volonté de ne plus poursuivre sa collaboration** professionnelle, le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail ; le comportement de l'employeur équivaut alors à un licenciement. Il faut donc qu'existe un acte de l'employeur qui soit susceptible d'être interprété comme manifestant sa volonté de rompre le contrat de travail, à savoir :

- le non-respect par l'employeur de ses obligations contractuelles** : celui-ci doit fournir au salarié du travail au temps et lieu convenus, et payer ce qui a été prévu par le contrat de travail ;
- ou une modification importante par l'employeur et sans l'accord du travailleur** d'un élément essentiel du contrat de travail : constituent un élément essentiel du contrat de travail, les fonctions et la rémunération, voire dans certains cas et pour certains travailleurs le temps et le lieu de travail.

Il est **souhaitable** qu'au préalable le travailleur mette en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur de respecter ses obligations contractuelles fixées dans le contrat de travail et qu'il a modifiées ou qu'il ne respecte plus, ou qu'il mette fin aux modifications apportées aux dits éléments essentiels du contrat de travail.

La prise d'acte de rupture autorise le travailleur à demander à son employeur des dommages et intérêts et/ou une indemnité de rupture (en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui condamne la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la loi).

Le travailleur doit invoquer la rupture avant l'expiration d'un délai « raisonnable » de réflexion.



ATTENTION : une telle rupture reste aux risques et périls du travailleur ; le juge peut la considérer comme illégitime ou irrégulière et condamner le travailleur à verser des dommages et intérêts à son employeur car il considérera alors que c'est lui qui est à l'origine de la rupture. La plus grande prudence doit être de mise avant d'invoquer un acte équipollent à rupture.

D. LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

Le contrat de travail peut, comme tout contrat, être révoqué par le travailleur et le salarié d'un commun accord, à condition que n'existe pas de **différend entre eux** au jour de la rupture.

Un écrit est **recommandé** (comme preuve) et il est **possible** de prévoir le paiement d'une indemnité de rupture.

Le salarié est alors privé des droits attachés au licenciement et notamment de ses droits aux prestations de chômage en France puisqu'il n'aura pas été involontairement privé d'emploi.

1.2.3. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le contrat à durée déterminée est le contrat dont les parties conviennent qu'il prendra fin à l'échéance d'un **terme** qu'elles fixent au moment de l'engagement.

Contrairement au droit français, le CDD peut être conclu quel que soit son objet et quelle que soit sa durée, **dès lors que sont expressément fixés le début et la fin du contrat.**

1.2.3.1. FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le CDD doit obligatoirement être **établi par écrit et transmis** (avec signature des deux parties) au salarié au plus tard avant son entrée en service. À défaut, la sanction pour l'employeur est que le contrat est réputé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit être rédigé dans la langue de la région où se situe le siège d'exploitation de l'entreprise (en français en Wallonie, en néerlandais en Flandre, en allemand dans la Communauté germanophone, et en néerlandais ou en français dans la région bruxelloise).

Outre les mentions que doit comporter le CDI (Cf. supra p. 14 «1.2.1 GÉNÉRALITÉS»), le contrat à durée déterminée doit mentionner :

- la raison pour laquelle le contrat a été conclu,
- la date de fin de contrat.

1.2.3.2. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

A. LA PÉRIODE D'ESSAI

Pour tous les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, **la période d'essai est supprimée.** L'employeur et le travailleur ne peuvent donc plus prévoir de période d'essai dans le contrat. Si malgré tout, une telle clause était insérée, elle serait considérée comme non valable donc nulle.

B. LE TERME DU CONTRAT

Le CDD est conclu pour une durée dont le terme est fixé par l'employeur et le travailleur lors de sa conclusion. Ce terme **peut être une date fixe ou encore l'écoulement d'un nombre déterminé de jours ou mois** prenant cours au moment où le travailleur entre au service de l'employeur.

C. DURÉE MAXIMALE DU CONTRAT

Il n'existe pas de durée maximale pour le CDD, comme cela est le cas en France. La seule limite est fixée par l'article 7 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978: le contrat ne peut pas être conclu à vie.

D. CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE SUCCESSIFS

Le principe est que **l'employeur ne peut pas proposer au travailleur des CDD successifs** à moins qu'il ne prouve que cette succession de contrats se justifie par la nature du travail, ou encore lorsque des raisons légitimes existent ; à défaut une requalification du contrat en CDI est possible. Ils ne peuvent en aucun cas avoir pour but d'empêcher le travailleur de pouvoir bénéficier de l'indemnité normale de préavis qui existe lors de la conclusion d'un CDI.

Des CDD successifs peuvent également se justifier si la nature du travail et les fonctions qui sont confiées au salarié sont fondamentalement différentes d'un contrat à l'autre. Néanmoins, l'employeur peut **déroger** au principe d'interdiction de CDD successifs si certaines conditions sont respectées :

- possibilité de 4 CDD successifs pour autant que leur durée totale ne dépasse pas 2 ans et que la durée de chaque CDD soit supérieure à 3 mois.
- possibilité, après autorisation obtenue auprès de l'Inspection des lois sociales, de 6 CDD successifs pour autant que leur durée totale ne dépasse pas 3 ans, et que la durée de chaque CDD soit d'au moins 6 mois.

E. CESSATION DU CONTRAT

À L'ÉCHÉANCE DU TERME

Le CDD prend fin de plein droit à l'arrivée du terme inscrit dans le contrat.

Le salarié n'a droit à aucune indemnité, et contrairement à ce qui existe en France, il n'existe pas de prime de précarité à verser à l'échéance du terme.

RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD

En principe, le CDD **ne peut être résilié** avant son terme prévu (par l'employeur ou par le salarié) que pour un motif grave. Dans ce cas, la résiliation est faite avec effet immédiat (sans préavis). Toutefois, il existe des dérogations :

- Possibilité de rupture unilatérale des CDD conclus à partir du 1^{er} janvier 2014.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, en cas de rupture d'un CDD, il faut distinguer 2 périodes :

- la 1^{ère} période du contrat : **première moitié du contrat limitée à 6 mois**, au cours de laquelle chaque partie peut **rompre unilatéralement** le contrat avant son terme et sans motif grave en notifiant un délai de préavis. Ce délai de préavis est calculé selon les dispositions applicables aux CDI. Si le délai de préavis n'est pas respecté alors la partie qui rompt le contrat doit verser une indemnité à l'autre partie dont le montant est égal au délai restant du préavis à prêter.



N.B. : en cas de CDD successifs, la possibilité de rompre unilatéralement le CDD moyennant un préavis est limité au 1^{er} contrat de la chaîne. À défaut, la partie qui rompt le CDD autre que le 1^{er} doit verser une indemnité à l'autre. Cette indemnité correspond au montant de la rémunération restante jusqu'au terme sans pouvoir dépasser le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis si le contrat avait été un CDI.

- la 2^{ème} période du contrat : **deuxième moitié du contrat restant à prêter jusqu'au terme prévu**, au cours de laquelle **le CDD ne peut plus être rompu avant le terme sans motif grave**. À défaut, la partie qui rompt le contrat doit verser une indemnité à l'autre partie dont le montant est égal au délai restant (dans la limite toutefois du double d'une indemnité de préavis ordinaire, c'est-à-dire du double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être appliqué si le contrat n'avait pas été conclu pour une durée déterminée mais pour une durée indéterminée).

EXEMPLES

- Vous avez été engagé en CDD pour 2 mois : la possibilité de rompre le contrat unilatéralement ne vaut que pendant le 1^{er} mois.
- Vous avez été engagé en CDD pour 2 ans : la possibilité de rompre le contrat unilatéralement ne vaut que pendant les 6 premiers mois (et non pendant la 1^{ère} année). En effet, il convient d'appliquer le plafond de 6 mois.
- Vous avez été engagé en CDD au 1^{er} juin 2020 pour une durée de 1 an.

1. Votre employeur rompt le contrat au 7^{ème} mois ; vous auriez donc dû travailler encore 5 mois. L'indemnité de rupture devrait alors être de 5 mois de salaire. Cependant, si vous aviez été engagé en CDI, un licenciement intervenu au bout de 7 mois d'ancienneté aurait engendré un préavis de 6 semaines. Votre indemnité pour rupture de CDD est alors limitée au double de l'indemnité de préavis ordinaire, soit 2 X 6 semaines = 12 semaines.

2. Si vous rompez le contrat au 7^{ème} mois, le délai de préavis à respecter en CDI aurait été de 3 semaines, par conséquent vous ne devrez payer que 6 semaines d'indemnité (2 X 3 semaines).

- En cas d'incapacité de travail du salarié (d'origine professionnelle ou non).

- sans indemnité après 7 jours d'incapacité lorsque le CDD a une durée de moins de 3 mois, à condition que la rupture intervienne après la fin de la période pendant laquelle un préavis est autorisé (soit la première moitié du contrat).

EXEMPLE

Un CDD débute le 1^{er} avril 2020 pour une durée de 2 mois. La période durant laquelle la possibilité de rupture unilatérale existe démarre le 1^{er} avril 2020 et se termine le 30 avril 2020. Pendant cette période, l'employeur ne peut en principe rompre le CDD qu'avec un préavis de 2 semaines ou une indemnité correspondante. Après le 30 avril 2020, si le travailleur est malade plus de 7 jours, l'employeur peut rompre le CDD sans indemnité.

- avec une indemnité correspondant au solde de la rémunération qui aurait dû être versée, celle-ci est plafonnée à 3 mois de salaire après 6 mois d'incapacité lorsque le CDD a une durée de plus de 3 mois. De plus, l'employeur peut déduire de ce montant le salaire garanti payé en raison de l'incapacité de travail.

- Une rupture d'un commun accord avec votre employeur demeure possible, sans préavis ni indemnité.

1.2.4. LE CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI

Comme le CDD, le contrat conclu pour un travail nettement défini (également appelé « contrat de travail conclu pour une tâche clairement définie ») est affecté d'un terme, mais la date dudit terme est incertaine puisqu'elle se situe **au moment où le travailleur achève le travail** qui lui a été confié.

Au moment de l'engagement, le travail que devra exécuter le travailleur doit être décrit de manière suffisamment précise quant à son objet et à son ampleur pour que le travailleur puisse apprécier, au cours de l'exécution du contrat, à quel moment ce dernier prendra fin.

1.2.4.1. FORME DU CONTRAT CONCLU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI

Le contrat de travail conclu pour un travail nettement défini doit obligatoirement **être établi par écrit** et transmis (avec signature des deux parties) au salarié au plus tard avant son entrée en service. À défaut, la sanction pour l'employeur est que le contrat est réputé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit être **rédigé dans la langue** de la région où se situe le siège d'exploitation de l'entreprise (en français en Wallonie, en néerlandais en Flandre, en allemand dans la région germanophone, et en néerlandais ou en français dans la région bruxelloise).

Outre les mentions que doit comporter un CDI (Cf. supra p. 14 «1.2.1 GÉNÉRALITÉS»), le contrat conclu pour un travail nettement défini **doit mentionner** :

- le **travail exact** pour lequel le contrat a été conclu,
- une **description suffisamment précise** de ce travail pour que le travailleur puisse déterminer l'importance et la durée approximative de ce travail.

1.2.4.2. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT CONCLU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI

A. LA PÉRIODE D'ESSAI

Votre contrat conclu pour un travail nettement défini ne peut pas contenir de clause d'essai depuis le 1^{er} janvier 2014.

B. DURÉE DU CONTRAT

Le contrat dure le **temps nécessaire à l'exécution du travail** mentionné dans le contrat de travail.

C. CONTRATS SUCCESSIFS

L'employeur ne peut pas proposer au travailleur des contrats conclus pour un travail nettement défini successifs, **à moins** qu'il ne prouve que cette succession de contrats se justifie par la nature du travail, ou encore lorsque des raisons légitimes existent ; à défaut, une requalification du contrat en CDI est possible.

D. CESSATION DU CONTRAT

- À l'achèvement du travail

Le contrat prend fin de plein droit par **l'achèvement du travail** en vue duquel le contrat a été conclu. Le salarié n'a droit à **aucune indemnité**, il n'existe pas de prime de précarité à verser à l'échéance du terme.

- **Rupture anticipée** du contrat conclu pour un travail nettement défini. Il s'agit des mêmes cas de dérogation que pour le CDD.

1.2.5. LE CONTRAT DE REMPLACEMENT

Le contrat de remplacement est utilisé afin de remplacer temporairement un salarié dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'une maladie, d'un congé, etc. Il n'est jamais utilisé pour remplacer un salarié gréviste, un salarié dont le contrat est suspendu du fait d'intempéries ou d'une cause économique ou encore en cas de lock-out (grève patronale).

1.2.5.1. FORME DU CONTRAT DE REMPLACEMENT

Le contrat de remplacement doit obligatoirement être **établi par écrit et transmis** (avec signature des deux parties) au salarié au plus tard avant son entrée en service. À défaut, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit être **rédigé dans la langue** de la région où se situe le siège d'exploitation de l'entreprise (en français en Wallonie, en néerlandais en Flandre, en allemand dans la région germanophone, et en néerlandais ou en français dans la région bruxelloise).

Outre les mentions que doit comporter un CDI, le contrat de remplacement doit mentionner :

- le **motif** du remplacement et **l'identité** du travailleur remplacé,
- les **modalités** de l'engagement (durée du contrat et modalité de rupture).

Le contrat peut prévoir les modalités d'un éventuel licenciement, notamment les délais de préavis qui seraient alors appliqués. Le contrat de remplacement peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

1.2.5.2. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT DE REMPLACEMENT

A. LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de remplacement ne peut pas contenir de clause d'essai depuis le 1^{er} janvier 2014.

B. DURÉE DU CONTRAT



Le contrat de remplacement est en principe un contrat de travail conclu pour une **durée indéterminée**.

La durée totale du contrat de remplacement (y compris les éventuels contrats successifs) **ne peut pas dépasser 2 ans**. Cette durée maximale ne joue cependant pas lorsque le salarié remplacé bénéficie d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière professionnelle.

La démission, le décès, le licenciement du salarié remplacé entraîne en principe **la résiliation** du contrat de remplacement.

C. CONTRATS DE REMPLACEMENT SUCCESSIFS

Contrairement au CDD ou au contrat de travail conclu pour un travail nettement défini, l'employeur peut proposer au travailleur des **contrats de remplacement successifs**, pour autant que la durée totale de ceux-ci ne soit pas supérieure à 2 ans (sauf si l'interruption est imputable au travailleur ou si le salarié remplacé bénéficie d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière professionnelle).

Le travailleur peut aussi être admis à remplacer successivement plusieurs salariés.

D. CESSATION DU CONTRAT

- Si le contrat de remplacement a été conclu pour une **durée déterminée** : le contrat de remplacement prend fin de plein droit au terme fixé dans le contrat. Si l'employeur ou le travailleur décide de mettre fin au contrat de travail avant l'arrivée du terme initialement convenu, celui qui est à l'origine de la rupture devra respecter **les règles de rupture du CDD**.
- Si le contrat de remplacement a été conclu pour une **durée indéterminée** : le contrat cesse de plein droit au **retour du travailleur remplacé**. Il est possible que le contrat contienne une **clause dérogatoire de préavis** ; dans ce cas, les délais de préavis que doit effectuer le travailleur peuvent être raccourcis voire supprimés. Une telle clause peut être utilisée par l'employeur au retour du salarié remplacé. Si le contrat est rompu avant (par le travailleur ou par l'employeur pour une autre raison que le retour du travailleur remplacé ou la rupture de son contrat de travail), les délais normaux de préavis doivent être respectés.

1.3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1.3.1. LA RÉMUNÉRATION

1.3.1.1. DÉFINITION DU SALAIRE

La rémunération peut être définie de plusieurs manières selon la législation envisagée (loi relative à la protection de la rémunération, législation de sécurité sociale, etc.). Par conséquent, certains éléments de salaires peuvent être considérés comme de la rémunération ou non.

EXEMPLE

L'indemnité de rupture du contrat est considérée comme un élément de salaire dans la législation relative à la protection de la rémunération et de la législation de sécurité sociale. En revanche, elle ne constitue pas une rémunération au sens du droit des contrats de travail.

Selon la définition la plus courante retenue par jurisprudence, le salaire constitue la contrepartie du travail que fournit le salarié.

1.3.1.2. FIXATION DU SALAIRE

Le salaire est fixé librement par les parties lors de la conclusion du contrat ; en principe la négociation porte sur le salaire brut.

Dans la plupart des secteurs, les salaires minima sont fixés par les conventions collectives de travail. A défaut, le salaire ne peut être inférieur au Revenu Mensuel Moyen Minimum Garanti fixé dans la CCT n°43 du 2 mai 1988.

ÂGE DU TRAVAILLEUR	REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI (AU 01/03/2020)
20 ans (avec 12 mois d'ancienneté)	1.688,03€
19 ans (avec 6 mois d'ancienneté)	1.668,86€
18 ans	1.625,72€

1.3.1.3. PAIEMENT DU SALAIRE

Le salaire est versé au salarié par chèque ou par virement, ou encore en espèce contre signature valant quittance de paiement.

Le salaire doit être payé au plus tard, sauf disposition contraire par une convention collective, le 4^{ème} jour du mois ouvrable suivant la période pour laquelle le salaire est dû et :

- au moins une fois par mois pour les employés,
- au moins deux fois par mois à seize jours au plus d'intervalle pour les ouvriers.

À chaque versement de rémunération, l'employeur doit délivrer au salarié une fiche de salaire appelée « décompte de paie ».

1.3.1.4. PROTECTION DES RÉMUNÉRATIONS EN CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR

En cas de faillite prononcée par le Tribunal de commerce, le curateur nommé par le juge peut notifier au travailleur la rupture de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Le travailleur doit alors introduire auprès du Tribunal de commerce une déclaration de créance en précisant les salaires non versés et autres primes contractuelles. La déclaration doit être introduite dans un délai de 30 jours calendaires.

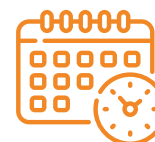
Il est à noter que les travailleurs bénéficient d'une créance privilégiée leur garantissant d'être indemnisés avant d'autres créanciers (tels que l'Office national de la sécurité sociale, les banques, etc.). Le Fonds d'Indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise (appelé Fonds de fermeture) est alors chargé de verser aux travailleurs :

- certaines indemnités contractuelles : arriérés de salaire, indemnité de préavis, pécule de vacance, prime de fin d'année, primes, etc. dans la limite de 25.000 € / travailleur (depuis le 01/01/2009),
- et une indemnité de fermeture qui est égale à 166,48 € à partir du 1^{er} mars 2020. Si la personne a plus de 45 ans, un supplément de 166,48 € par année d'âge au-delà de 45 ans est versé. Le montant lié à l'ancienneté ne peut dépasser 20 fois le montant fixe.

1.3.2. LA DURÉE DU TRAVAIL

1.3.2.1. RÈGLEMENT DE TRAVAIL ET DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Le règlement de travail doit prévoir tous les horaires qui peuvent s'appliquer dans l'entreprise, notamment ceux de début et de fin de journée. L'employeur ne peut jamais faire travailler le salarié au-delà de la durée prévue dans ledit règlement de travail.



La durée légale maximale du travail, qui est le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur, est fixée à 8 heures/jour (cette durée peut être portée à 9 heures lorsque le travailleur ne travaille pas plus de 5 jours et demi par semaine) et 38 heures/semaine en moyenne, sur base annuelle (soit 38 heures effectives par semaine ; soit 38 heures en moyenne sur une période de référence déterminée, dans la limite de maximum 40h par semaine composant la période de référence).

La loi prévoit différents types de dérogation permettant de dépasser les limites maximales normales : semaine anglaise⁴, travail en équipes successives, dérogations par arrêté royal, travaux avec autorisation de la délégation syndicale.

La durée maximale de travail sera alors la suivante :

- durée maximale journalière : 11 heures
- durée maximale hebdomadaire : 50 heures.

4 - Il s'agit d'un aménagement du temps de travail de façon à ce que le salarié bénéficie d'une journée et demie de repos.

1.3.2.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Constituent des **heures supplémentaires** les heures effectuées par le salarié à la demande (explicite ou implicite) de son employeur au-delà des durées légales de travail. Il est possible pour l'employeur de recourir à des heures supplémentaires dans la limite de 143 heures par année civile.

Les cas de recours à des heures supplémentaires sont soumis à **autorisation de la délégation syndicale et de l'inspection du travail**, et ils sont strictement énumérés :

- surcroît extraordinaire de travail (= accroissement imprévisible de la charge de travail qui oblige à dépasser la durée normale du travail) : c'est la situation la plus fréquente ;
- force majeure (accidents, incendie, etc.) ;
- réalisation des bilans ou des inventaires ;
- travaux préparatoires et complémentaires fixés par arrêté royal.

Les heures supplémentaires doivent en principe être **compensées par du repos**.

Il est néanmoins possible pour le salarié de **renoncer explicitement** à la récupération des heures supplémentaires et de **demandeur un sursalaire** (en cas de dépassement de la limite de 9 heures par jour).

Le salarié peut renoncer à la récupération d'heures supplémentaires uniquement si elles ont été effectuées en raison d'un surcroît extraordinaire de travail ou de nécessité imprévue et dans la limite de 143 heures par année civile.

- Une heure supplémentaire travaillée **en semaine** donne en principe droit à un **sursalaire de 50%** du salaire horaire normal.
- Une heure supplémentaire travaillée **un dimanche ou un jour férié** donne en principe droit à un **sursalaire de 100%** du salaire horaire normal.

La loi du 5 mars 2017 sur un travail faisable et maniable prévoit la possibilité de recourir à des heures supplémentaires volontairement. Le travailleur qui en fait la demande peut prester un nombre d'heures supplémentaires. Pour cela, il est nécessaire de conclure un accord écrit avec l'employeur.

Il pourra alors demander au salarié des heures supplémentaires en cas de besoin dans la limite de 11h/jour et 50h/semaine. Le plafond global du nombre d'heures supplémentaires volontaires est fixé à 100 heures par an.

1.3.2.3. TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

A. TRAVAIL LE DIMANCHE

Hormis pour le commerce de détail, il est en principe **interdit** à l'employeur d'occuper des travailleurs le dimanche. Des **dérogations** sont cependant prévues :

- dérogations applicables à toutes les entreprises pour **l'exécution de travaux déterminés** : surveillance de locaux, travaux urgents de réparation et de conservation nécessaires à l'exploitation le jour suivant, etc.
- dérogations applicables en vertu d'un **arrêté royal pour certaines entreprises ou travaux** : hôtellerie-restauration, transports, etc.

Les travailleurs occupés le dimanche ont alors droit à un **repos compensatoire** non rémunéré au cours des 6 jours suivant le dimanche travaillé.

B. TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

Il est en principe **interdit** à l'employeur d'occuper des travailleurs un jour férié.

Les travailleurs peuvent travailler un jour férié lorsque le travail est autorisé le dimanche. En cas de travail un jour férié, le travailleur doit bénéficier d'un repos compensatoire rémunéré. Ce repos doit être octroyé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié. Il doit coïncider avec un jour normal de travail.

1.3.3. LES CONGÉS

1.3.3.1. LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

Il existe **10 jours fériés légaux** :



- le 1^{er} Janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} Mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 21 Juillet (Fête nationale),
- le 15 Août,
- la Toussaint (1^{er} Novembre),
- le 11 Novembre,
- le 25 Décembre.

Si un jour férié légal tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, ce jour doit être remplacé au cours de la même année civile par un jour d'activité.

1.3.3.2. LES CONGÉS ANNUELS

- La durée du congé annuel légal est de **4 semaines/an**, soit 20 jours pour les régimes de travail à 5 jours par semaine et 24 jours pour les semaines de travail de 6 jours.

Les jours de vacances auxquels le travailleur a droit sont déterminés non pas comme en France sur les jours de travail de la même année, mais **en fonction des jours de travail effectués l'année civile précédente** (appelée « l'exercice de vacances ») et des jours assimilés à des journées de travail. En effet, la durée des vacances est proportionnelle aux jours de travail effectivement prestés au cours de l'exercice de vacances.

JOURNÉES ASSIMILÉES À DES JOURNÉES DE TRAVAIL	CONDITIONS	PÉRIODE DE PRISE EN COMPTE
Accident du travail	Incapacité totale ou Incapacité partielle (après une incapacité totale, 66%)	Illimitée
Maladie professionnelle		12 premiers mois
Maladie ou accident d'origine non professionnelle		12 premiers mois
Repos de maternité		Durée fixée dans la loi sur le travail (Art. 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971)
Protection de la maternité		Équivalente à la durée du congé maternité, 15 ou 17 semaines
Congé de paternité ou d'adoption		Période complète (Art. 30 et 30 ter de la loi sur le travail du 3 juillet 1978)
Pause d'allaitement		Période complète
Congé soins d'accueil		Période complète
Devoirs civiques sans maintien de la rémunération		Période complète
Mandat public		Période complète
Juge social		Période complète
Mission syndicale		Période complète
Promotion sociale		Période complète
Lock-out ou grève	Grève reconnue	Période complète
Chômage temporaire pour cause de grève	Qualité de chômeur reconnue UNIQUEMENT POUR LES OUVRIERS	Période complète
Chômage économique ; conjoncturel et exceptionnel	UNIQUEMENT POUR LES OUVRIERS	Période complète (fonction de l'art. 51 loi sur les contrats de travail ou AR portant dérogation)
Jours fériés durant une période chômage temporaire	UNIQUEMENT POUR LES OUVRIERS	Jours prévus par la loi (art.13 AR 18.04.1974)
Chômage de crise (réduction temporaire des prestations pour faire face à la crise)	UNIQUEMENT POUR LES EMPLOYÉS (depuis le 1er janvier 2012)	Période complète
Accomplissement d'obligations de milice, d'appel sous le drapeau, service d'objecteur de conscience		12 derniers mois

Le mode de calcul de jours de vacances **diffère selon que le travailleur est un employé ou un ouvrier** :

- **les ouvriers** : le nombre de jours auxquels l'ouvrier a droit est calculé par la **caisse de vacances** dont relève l'employeur dans la limite de 4 semaines;
- **les employés** : la durée des vacances est égale à **2 jours par mois de prestation de travail effective** (ou de périodes assimilées comme telles) en régime de travail 6 jours au cours de l'exercice de vacances, soit un maximum de 4 semaines de vacances par an.

Le mode de calcul de jours de vacances **diffère également selon le régime de travail**. Pour une année complète travaillée, la **durée maximale de jours** de vacances par an est de :

- **20 jours de congés pour un régime de 5 jours/semaine**
- **24 jours de congés pour un régime de 6 jours/semaine.**

Pour les travailleurs (employés et ouvriers) qui n'ont pas travaillé l'année précédente (début ou reprise d'une activité) et n'ont donc pas une année entière d'ancienneté, la Loi du 29 mars 2012 relative « aux **vacances supplémentaires** » prévoit une **période de vacances dès lors que le travailleur a cumulé 3 mois de travail** (période d'amorçage). Mais il s'agit d'un droit et non d'une obligation.

La méthode de calcul est la même que pour les congés normaux, mais un total de 5 jours est désormais accordé dès 3 mois de présence dans l'entreprise.

LES PÉCULES DE VACANCES

Il s'agit de la rémunération payée par l'employeur ou la caisse de vacances pendant les jours de congés légaux (double pécule de vacances) et du maintien de la rémunération (pécule simple).

• **Pour les ouvriers** : le pécule de vacances est versé par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA) ou par l'une des caisses spéciales de vacances à laquelle est affilié l'employeur. Le pécule de vacances brut est égal à 15,38% du salaire annuel majoré à 108% de l'année qui précède celle de prise de vacances. Il est soumis à cotisations dues à l'ONSS. Ce pécule est versé entre le 2 mai et le 30 juin.

• **Pour les employés**, l'employeur leur verse :

- un **pécule « simple »** égal au salaire normalement versé pour chaque jour de vacances attribué ;
- un **pécule « double »** lors de la prise de vacances principales : il s'agit d'une indemnité de vacances en supplément du salaire normal égale à 92% de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances sont prises (à proratiser si l'exercice de vacances est incomplet).

Les congés doivent être pris dans l'année civile (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre) ; à défaut, ils sont perdus. Votre employeur ne sera obligé de vous verser les pécules correspondants que dans l'hypothèse où vous n'avez pas pu prendre vos vacances pour une raison indépendante de votre volonté.

Si **vous tombez malade** avant de prendre vos congés, les jours de vacances correspondant à votre incapacité de travail doivent être reportés. En revanche, si vous tombez malade pendant vos vacances, les jours de vacances ne pourront être reportés.

Si **vous quittez votre emploi en Belgique** pour travailler en France (ou au Luxembourg), votre employeur sera tenu de vous donner les jours de congés acquis OU il devra vous payer vos jours de vacances.

1.3.3.3. LES CONGÉS DE CIRCONSTANCES (= LES PETITS CHÔMAGES)

La loi accorde sur justificatif des congés pour certains événements familiaux :

Mariage	du travailleur	2 jours (dans la semaine du mariage ou la suivante)
	d'un enfant, frère, sœur, père, mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, petit-enfant	le jour du mariage
Communion	d'un enfant du travailleur ou du conjoint	le jour de la cérémonie (si jour d'inactivité, report sur jour suivant ou précédent)
Fête laïque	d'un enfant ou de l'enfant du conjoint	jour de la cérémonie (si jour d'inactivité, report sur jour suivant ou précédent)
Ordination / entrée au couvent	d'un enfant du travailleur ou du conjoint, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	le jour de la cérémonie (si jour d'inactivité, report sur jour suivant ou précédent)
Décès	du conjoint ou parent ou allié du 1 ^{er} degré (parents, beaux parents, enfants) ou de l'enfant du conjoint du travailleur	3 jours (entre le décès et le jour des funérailles)
	frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-parent, arrière-grand-parent, petit-enfant, arrière-petit-enfant, gendre ou bru, du travailleur ou du conjoint	2 jours (entre le décès et le jour des funérailles) lorsque le défunt habitait chez le travailleur le jour des funérailles si le défunt n'habitait pas chez le travailleur

Pendant les jours de petit chômage, le travailleur a droit au maintien de sa rémunération. Les conventions collectives peuvent prévoir d'autres congés de circonstance (allocations de mutualité).

1.3.3.4. LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES (= CONGÉS POUR RAISONS IMPÉRIEUSES)

Un travailleur peut s'absenter pour des **raisons impérieuses** dans la limite de 10 jours par an. Pour en bénéficier, il doit en informer préalablement son employeur. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ces congés ne sont pas rémunérés. Constituent une raison impérieuse, par exemple :

- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation du partenaire du travailleur ou d'un membre de sa famille, lorsque cette personne habite avec le travailleur sous le même toit ;
- les dommages matériels graves aux biens du travailleur (incendie, catastrophe naturelle, etc.),
- la citation à comparaître à une audience d'un procès où le travailleur est partie.

1.4. LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

1.4.1. LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

Chaque entreprise qui occupe habituellement **au moins 50 salariés** doit mettre en place un CPPT. Le CPPT est composé à parts égales de représentants de l'employeur et des travailleurs (mandats de 4 ans). Il se réunit au moins une fois par mois.

Attribution du Comité pour la prévention et la protection au travail : le CPPT a pour mission de **rechercher et proposer tous les moyens visant à favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**. Il dispose pour ce faire de pouvoirs de proposition, de consultation, de décision et d'information.

Ses compétences portent notamment sur :



- la protection de la santé du salarié au travail,
- l'hygiène au travail,
- l'ergonomie,
- la sécurité,
- l'environnement,
- la charge psychosociale.

1.4.2. LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Chaque entreprise qui occupe habituellement **au moins 100 salariés** doit mettre en place un **Conseil d'entreprise**. Le CE est composé de représentants de l'employeur et des travailleurs, tous élus pour un mandat de 4 ans.

Attribution du Conseil d'entreprise et des délégués : le CE dispose de pouvoirs consultatifs, décisionnels, de contrôle et d'information qui lui sont attribués par la loi. Les représentants du personnel siègent au CE au nom du personnel ; ils sont chargés de **sauvegarder et défendre les intérêts des salariés** en ce qui concerne les conditions de travail et l'organisation de travail ainsi que de l'information sur ces matières.

1.4.2.1. ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Pour exemple, le Conseil d'entreprise :

- **détermine**, sur proposition du chef d'entreprise, les critères d'embauche et de licenciement de travailleurs,
- élabore et modifie le **règlement de travail**,
- fixe les **dates de vacances**,
- donne son avis quant aux possibilités **d'éviter ou de limiter un licenciement collectif**,
- contrôle les motifs en cas de **suspension de contrats de travail pour raisons économiques**,
- peut adresser **ses remarques au directeur du service subrégional de l'emploi**.

1.4.2.2. ATTRIBUTIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Le CE doit être **informé** sur la situation économique et financière de l'entreprise, et notamment :

- **communication des comptes** annuels et du rapport financier,
- **perspectives** d'avenir de l'entreprise,
- **projets** de fusion, reprise ou fermeture de l'entreprise.

L'information fournie au CE doit être **trimestrielle en ce qui concerne la productivité** et les informations générales relatives à la vie de la société, et **annuelle pour ce qui concerne les résultats** de l'entreprise durant l'année écoulée (comptes annuels et rapports légaux).

1.4.3. LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Une **délégation syndicale** peut être créée dans une entreprise lorsque la demande émane d'une ou plusieurs organisations représentatives. Les **conditions exigées** pour instituer une délégation syndicale (effectif minimum de l'entreprise, nombre minimum de demandes pour instaurer le délégation syndicale, composition, mode de nomination) sont fixées par les **conventions collectives** de travail conclues au niveau sectoriel.

Le mandat est d'une durée maximum de **4 ans renouvelable**.

Attributions des délégués syndicaux : la délégation syndicale ne représente, en principe, que les travailleurs syndiqués.

Les **compétences générales** des délégués syndicaux portent sur :

- les **relations de travail** dans l'entreprise,
- la **négociation des conventions collectives**,
- l'**application et le contrôle de la réglementation** sociale et des conventions collectives au sein de l'entreprise,
- le **respect des principes généraux** (respect de l'autorité, dignité des travailleurs, liberté syndicale, etc.),
- **accord préalable** pour certains modes de recours au travail intérimaire.

La délégation syndicale assume les prérogatives du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou du Conseil d'entreprise dans les structures où ces organes sont inexistants.

1.5. LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

En cas de conflit relatif au contrat de travail, le litige est à porter devant le **Tribunal du travail**. Il existe un Tribunal du travail dans chaque juridiction, soit 9 au total (Anvers, Bruxelles, Charleroi, Eupen, Gand, Liège, Louvain, Mons et Nivelles).

Tout débat entre employeur et travailleur devant le Tribunal du travail doit en principe être précédé d'une tentative de conciliation de la part du tribunal. Le tribunal peut également ordonner une **médiation avec l'accord** des parties ; cette médiation s'effectue par le biais d'une personne **extérieure au tribunal**.

Leur rôle est d'aider les parties en conflit à trouver par elles-mêmes une solution équitable qui intègre leurs attentes respectives.

1.5.1. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.5.1.1. COMPÉTENCE

Le Tribunal du travail est compétent pour tous les **litiges entre employeurs et salariés**, quelle que soit leur valeur, et concernant :



- les contestations relatives au **contrat** de travail,
- les contestations relatives aux **conventions collectives**,
- l'**organisation** du travail au sein de l'entreprise.

Le tribunal du lieu d'exécution du contrat est compétent. Il s'agit donc du Tribunal du travail de l'arrondissement où se situe l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou de l'activité de la société : bureau, magasin, usine.

Le Tribunal du travail dispose par ailleurs d'une **compétence exclusive en ce qui concerne la sécurité sociale** au sens large (sécurité sociale, aide sociale, accidents du travail / maladies professionnelles).

1.5.1.2. PROCÉDURE

A. SAISINE

Le Tribunal du travail peut être **saisi de plusieurs façons** :

- **par citation** : il y a signification d'un exploit d'huissier donnant citation à comparaître ;
- **par requête écrite**, déposée ou adressée, sous pli recommandé, au greffe du Tribunal du travail ; les parties sont convoquées par le greffier à comparaître à l'audience fixée par le juge ;
- par la **présentation volontaire des deux parties** devant le Tribunal du travail (pas de frais d'huissier) ;
- suite à une **procédure de conciliation** ayant échoué.

B. DÉLAI D'INTRODUCTION DE LA REQUÊTE

- Litige en matière de **licenciement** : le Tribunal du travail doit être saisi au plus tard un an après la cessation du contrat de travail.

- Litige portant sur les **salaires** : la requête doit être introduite dans les 5 années qui suivent la date du versement litigieux. En effet, le non-paiement d'une rémunération peut être considéré comme un délit passible de poursuites pénales.

C. ASSISTANCE ET REPRÉSENTATION DES PARTIES

En première instance, les parties peuvent **se faire représenter**, mais elles n'en ont pas l'obligation. Le cas échéant, le représentant doit être titulaire d'un mandat en bonne et due forme (procuration écrite), sauf s'il s'agit d'un avocat.

D. PHASES DE LA PROCÉDURE

Les parties sont convoquées par le greffier par lettre recommandée avec accusé de réception, fixant le jour, l'heure et le lieu de l'audience.

Deux cas peuvent se produire **le jour de l'audience d'introduction** :

- **les 2 parties sont présentes** : une audience ultérieure est fixée pour la plaidoirie (affaire remise à date fixe ou elle est renvoyée au rôle pour que les parties communiquent leurs conclusions) ;
- **l'une des parties n'est pas présente** : le jugement est rendu par défaut. (Cf. infra : « OPPOSITION »)

Le tribunal notifie ensuite le jugement aux parties par lettre recommandée.

1.5.2. LES RECOURS

1.5.2.1. OPPOSITION

Les jugements rendus par défaut (l'une des parties n'a pas comparu, n'a pas conclu ou n'a pas plaidé), peuvent faire l'objet d'une **opposition devant le tribunal** qui a rendu la décision. Ce dernier est saisi par exploit d'huissier de justice à déposer au greffe en principe dans le mois qui suit la notification du jugement.

1.5.2.2. APPEL

Il est **possible de faire appel** du jugement devant la Cour du travail. La Cour peut être saisie par exploit d'huissier de justice, par requête déposée au greffe de la juridiction d'appel, par lettre recommandée envoyée au greffe ou par conclusion. **Le délai est d'un mois** à partir de la notification du jugement ou d'un mois après l'expiration du délai d'opposition (c'est-à-dire un mois après la notification du jugement pour les jugements par défaut).

Les personnes qui résident en France bénéficient de **15 jours supplémentaires** pour faire appel.

Les parties doivent **obligatoirement** être représentées par un avocat. La procédure est écrite et les coûts (sauf ceux de l'avocat) sont supportés par la partie perdante.

1.5.2.3. CASSATION

Les arrêts d'appel peuvent être **portés devant la Cour de cassation** dans les 3 mois après notification de l'arrêt ou signification du jugement en dernier ressort. La Cour de cassation ne rejuge pas une nouvelle fois l'affaire, elle **vérifie seulement la bonne application de la loi**.

Le **pourvoi en cassation** est introduit par la remise au greffe de la Cour de cassation d'une requête qui, le cas échéant, est préalablement signifiée à la partie contre laquelle le pourvoi est dirigé.

Les personnes qui résident en France bénéficient de 15 jours supplémentaires pour introduire leur pourvoi en cassation.

La **procédure est écrite** et les parties doivent obligatoirement être représentées par un avocat. Le pourvoi en cassation **n'est pas suspensif**, c'est-à-dire que le jugement rendu en appel peut être exécuté pendant la procédure. Les frais de procédure sont supportés par la partie qui perd la procédure.

1.5.3. LA PROCÉDURE EN RÉFÉRÉ

Il s'agit d'une **procédure rapide**, motivée par l'urgence, afin de prendre les mesures adéquates :

- soit à titre conservatoire,
- soit en anticipant sur la décision au fond du Tribunal du travail,
- soit enfin, pour aménager une situation d'attente pour les parties avant que n'intervienne la décision du Tribunal du travail.

La procédure en référé peut permettre au salarié ou à l'employeur d'**obtenir rapidement la condamnation** de l'autre partie.

Elle est par exemple utilisée en cas de non-paiement par l'employeur des salaires, de l'indemnisation de préavis, etc.

La demande est introduite **par citation ou comparution volontaire** et le litige est tranché par un juge unique (le Président du Tribunal du travail) accompagné d'un greffier. Une demande en référé peut être soumise au juge du lieu où la mesure urgente doit être exécutée (même si le fond de l'affaire relève de l'ordre judiciaire d'un autre pays).

Effet de la procédure en référé : les ordonnances de référé ont **l'autorité de la chose décidée**, c'est-à-dire qu'elles sont applicables tant qu'elles n'ont pas été infirmées par voie de recours en référé **OU** par caducité provenant de la décision définitive du juge du Tribunal du travail.

Recours : les jugements rendus par défaut, peuvent faire l'objet d'une opposition (non suspensif), dans le délai d'1 mois après signification du jugement. Il est également possible de faire appel (non suspensif) par exploit d'huissier dans le mois après la notification.



02



PROTECTION SOCIALE

INTRODUCTION

Le travailleur frontalier est soumis au **régime de sécurité sociale** déterminé par le Règlement CE n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et par son règlement d'application n° 987/2009 du 16 septembre 2009.

L'article 1^{er} f) du règlement 883/2004 définit la **notion de travailleur frontalier** comme « toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ».

Droit social applicable aux travailleurs franco-belges : d'après le règlement du 29 avril 2004, le travailleur est socialement assuré dans le pays où il travaille. Un travailleur frontalier qui réside en France et travaille en Belgique est donc **soumis à la législation belge et cotise en Belgique**. Doit être considéré comme « travailleur frontalier », le travailleur salarié qui est occupé en Belgique et qui retourne tous les jours ou au moins une fois par semaine en France.

ATTENTION : il existe des règles particulières en cas de pluriactivité qui ne seront pas développées ci-après. Le règlement 883/2004 pose cependant un principe d'affiliation unique, sans que ne puissent jouer des mécanismes de double affiliation à des régimes de sécurité sociale.

Pour information et à titre d'exemple, selon le règlement 883/2004 :

- une personne qui exerce une activité salariée sur le territoire de 2 ou plusieurs États membres et qui dépend de plusieurs employeurs, est soumise au **régime de sécurité sociale de l'État membre** où elle réside si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ;
- une personne qui exerce une activité salariée dans un État membre et une activité non salariée dans un autre État membre, est affiliée au régime de sécurité sociale de l'État dans lequel elle exerce une activité salariée.

2.1. LES TAUX DE COTISATION

Les taux de cotisation en Belgique au 1^{er} janvier 2020 sont les suivants :

		OUVRIERS		EMPLOYÉS	
		En % de la rémunération brute à 108 % ⁵		En % de la rémunération brute à 100 %	
Cotisation de base		Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Assurance maladie-invalidité	Soins de santé	3,55 %	3,80 %	3,55 %	3,80 %
	Indemnités	1,15 %	2,35 %	1,15 %	2,35 %
Pensions de vieillesse		7,50 %	8,86 %	7,50 %	8,86 %
Chômage		0,87 %	1,46 %	0,87 %	1,46 %
Accidents du travail		--	0,30 %	--	0,30 %
Maladies professionnelles		--	1 %	--	1 %
Allocations familiales		--	7 %	--	7 %
Congé-éducation payé		--	0,05 %	--	0,05 %
Plan d'accompagnement		--	0,05 %	--	0,05 %
Accueil des enfants		--	0,05 %	--	0,05 %

La perception des cotisations sociales du régime des travailleurs salariés est assurée par l'ONSS. Ces cotisations sont ensuite réparties entre les différents organismes de gestion.

2.2. ASSURANCE MALADIE

2.2.1. PRINCIPE

En matière d'assurance maladie, il existe **deux types de prestations** :

- Les prestations **en nature** : il s'agit des prestations de l'assurance soins de santé (soins dentaires, soins médicaux, hospitalisation, médicaments, soins de rééducation, etc.).

Concernant les prestations en nature, le frontalier et ses ayants-droits peuvent se faire soigner en France ou en Belgique (à condition d'avoir effectué les formalités préalables décrites ci-dessous). Dans ce cas, l'assuré obtient les prestations selon la législation du pays où les soins sont dispensés.

5 - Majoration de la base de calcul de 8%. L'employeur paye ainsi indirectement les cotisations relatives au pécule de vacances (versé par l'ONVA).

- Les prestations en **espèces** : il s'agit des prestations de l'assurance indemnités, qui sont destinées à remplacer les revenus.

Les prestations en espèces, dues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, sont versées par la mutualité belge choisie par le travailleur, sous réserve également du respect de certaines formalités décrites ci-dessous.



REMARQUE : les frontaliers qui résident en Alsace-Moselle bénéficient du régime local.

2.2.2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE

2.2.2.1. FORMALITÉS PRÉALABLES

A. BELGIQUE

L'employeur doit informer, moyennant une **déclaration immédiate d'emploi** (Dimona), l'Office National de Sécurité Sociale ainsi que les autres instances publiques devant disposer de ces données, **du début et de la fin de toute relation de travail** avec un salarié.

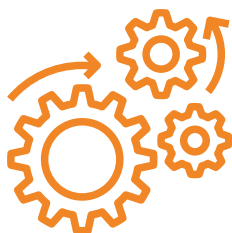
Chaque travailleur frontalier exerçant une activité salariée en Belgique (de manière exclusive) doit **choisir**, avant d'exercer son activité, **son organisme d'assurance maladie-invalidité appelé « mutualité »**.

Le choix peut porter :

- soit sur **l'une des 5 mutualités privées** qui relèvent de l'Union nationale des mutualités :

- Union Nationale des Mutualités Libérales,
- Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes,
- Union Nationale des Mutualités Socialistes,
- Union Nationale des Mutualités Libres,
- Union Nationale des Mutualités Neutres.

- soit sur un des bureaux régionaux de la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie – Invalidité (CAAMI),
- soit sur la Caisse des soins de santé de HR Rail (si vous êtes collaborateurs statutaires de la SNCB).



La mutualité choisie fera gratuitement parvenir au travailleur **une carte à puce dénommée carte d'identité sociale** (carte isi +), valable 10 ans et sur laquelle figure le numéro d'identification de la sécurité sociale (NISS) qui lui sera attribué. Cette mesure n'existe que pour les frontaliers (les résidents possèdent un titre électronique).

La mutualité vous fera également parvenir des **formulaires à compléter** et à remettre immédiatement à la CPAM, afin d'obtenir le **remboursement des soins de santé dans les deux pays**.

B. FRANCE

Le travailleur frontalier doit également s'inscrire **auprès de la CPAM de son lieu de résidence** pour pouvoir bénéficier, pour lui-même et sa famille à charge, des prestations en nature (soins de santé) dans son pays de résidence.

Cette inscription se fait au moyen du **formulaire S1** (pour lui-même et les membres de sa famille qui résident avec lui en France et qui sont à sa charge, ou pour les membres de sa famille qui sont à sa charge mais qui résident dans un autre État que la France).

Ce formulaire est **délivré par la mutualité belge** choisie par le travailleur frontalier.

Le travailleur frontalier peut également demander à sa mutualité belge la **carte européenne d'assurance maladie**.

2.2.2.2. PRESTATIONS EN NATURE EN BELGIQUE

A. CONDITION D'OUVERTURE DES DROITS AUX PRESTATIONS EN NATURE

La législation belge ne soumet le droit aux prestations à aucune condition de temps de travail ou d'immatriculation. La **seule condition est d'être affilié à une caisse de maladie** et que les cotisations ne soient pas inférieures à un montant minimal déterminé.

Début et durée de la prise en charge :

- début : dès le début de la maladie,
- durée : illimitée.

B. CHOIX ET PAIEMENT DU MÉDECIN



L'assuré choisit librement son **médecin** qui doit toutefois être conventionné. Il avance les honoraires et est remboursé au tarif conventionnel. Le dispensateur de soins lui remet alors une attestation qui devra être transmise à l'organisme assureur payeur choisi par le travailleur. Il s'agit donc d'un **système de remboursement a posteriori**.

Toutes les prestations de santé ne sont pas intégralement remboursées. En principe, une quote-part reste à la charge de l'assuré : le **ticket modérateur**, également appelé intervention personnelle (qui peut être couvert totalement ou partiellement par une assurance complémentaire française).

C. PRODUITS PHARMACEUTIQUES

Concernant le remboursement des médicaments prescrits par une personne compétente, c'est le **système du tiers-payant** qui est appliqué : il appartient à l'assuré de ne régler aux prestataires que la partie des frais restant à sa charge (le ticket modérateur).

Seuls les médicaments inscrits sur une **liste fixée par Arrêté Royal** sont remboursables. Leur taux de remboursement est fonction de leur utilité sociale et thérapeutique.

Les remboursements se font **directement au guichet de l'organisme assureur** du travailleur, ou **par virement bancaire**.

D. HOSPITALISATION

La technique du tiers-payant est **obligatoirement appliquée pour les soins hospitaliers** ou dispensés à l'hôpital.

Le patient ne paie que la quote-part qui reste à sa charge (le ticket modérateur), ainsi que les suppléments éventuels et dépenses personnelles. C'est l'organisme assureur du patient qui paiera directement à l'hôpital les frais d'entretien.

Hospitalisation (en chambre commune)	Taux de remboursement	
	1 ^{er} jour	100% + participation personnelle forfaitaire de l'assuré de 43,52€
	à partir du 2 ^{ème} jour	100% + participation personnelle forfaitaire journalière de l'assuré de 16,25€

2.2.3. DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPÈCES

Les prestations en espèces sont **versées par l'assurance indemnités** ; il s'agit d'indemnités pécuniaires représentant **60 % du salaire brut versées au travailleur** en cas d'incapacité pendant la 1^{ère} année. Cette 1^{ère} année d'incapacité est dénommée « incapacité primaire ». L'invalidité du travailleur pourra être reconnue au terme de celle-ci. L'indemnisation est versée sur 6 jours, peu importe le nombre de jours initialement travaillés.

2.2.3.1. FORMALITÉS

AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Le salarié doit, le jour même de son empêchement de travailler, **avertir par tout moyen** (notamment par e-mail ou par téléphone) son employeur ou son représentant.

Le salarié doit transmettre à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, **un certificat médical d'interruption d'activité**. Le certificat médical doit également être transmis au médecin conseil de l'organisme assureur. Les délais de transmission sont, sauf disposition contraire de l'accord collectif ou individuel, de **2 jours ouvrables** (tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés).

Afin de tenir compte des délais postaux, il est recommandé d'envoyer également une copie du certificat par mail.

A défaut de fournir à l'employeur un certificat médical d'interruption d'activité dans les délais fixés, la sanction est la perte du droit au salaire garanti jusqu'à ce que soit transmis ledit certificat médical.

AUPRÈS DE L'ORGANISME ASSUREUR BELGE (MUTUALITÉ)

Le travailleur frontalier doit **présenter à son organisme assureur**, dans les 48 heures (ce délai peut être porté à 14 ou 28 jours en fonction du statut d'ouvrier ou d'employé) après le début de son arrêt de travail, un certificat médical d'incapacité de travail que lui aura délivré son médecin traitant.

La reconnaissance de l'incapacité de travail dépend toujours du **médecin conseil de la mutualité belge** du travailleur frontalier. Néanmoins, le médecin conseil peut demander la collaboration de la CPAM pour des contrôles éventuels. Ce formalisme doit être respecté en cas de prolongement de l'arrêt de travail par le médecin.

Lorsqu'il reprend le travail, le travailleur frontalier doit en aviser son organisme assureur belge.

2.2.3.2. L'INDEMNISATION



Le travailleur ne peut bénéficier des prestations en espèces que s'il justifie d'une affiliation à une assurance maladie (belge ou française ou d'un autre État membre de l'EEE) d'au moins 12 mois et totalise au minimum 180 jours de travail. De plus, il doit être inscrit auprès d'un organisme assureur et ne pas avoir connu de période d'interruption de plus de 30 jours entre le début de l'incapacité et le dernier jour de travail.

En cas de travail effectué auparavant dans un autre pays, le travailleur peut faire prendre en compte **ses précédentes périodes d'affiliation** à l'aide d'un formulaire S1 que lui fournira la caisse d'assurance maladie du lieu de son dernier emploi.

En cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, l'employeur doit, dans un premier temps (30 jours), **maintenir tout ou partie du salaire du salarié** : c'est le « salaire garanti ». À l'issue de cette première période, les indemnités versées par la mutualité pour incapacité primaire se substituent au salaire garanti.

LE SALAIRE GARANTI

Le versement du salaire garanti diffère selon le **régime du travailleur** :

- **les ouvriers** : sauf convention collective contraire, l'employeur paie l'intégralité du salaire les 7 premiers jours et 85,88 % durant les 7 jours suivants. Pendant les 16 jours qui suivent, l'organisme assureur verse à l'ouvrier des indemnités de maladie pour lesquelles l'employeur verse un complément (25,88 % d'un salaire brut plafonné à 146,9772€/jour à partir du 01/03/2020).
- **les employés** :
 - si l'employé est titulaire d'un **CDI, d'un CDD ou d'un Contrat conclu pour un travail nettement défini de plus de 3 mois**, l'employeur lui verse le **salaire garanti pendant 30 jours calendrier**. Ce salaire est égal à 100 % de la rémunération ordinaire.
 - si l'employé est titulaire d'un **CDD ou d'un Contrat conclu pour un travail nettement défini de moins de 3 mois**, l'employeur lui verse l'intégralité du salaire les **7 premiers jours et 86,93 % durant les 7 jours suivants** (sauf convention collective contraire). Les 16 jours suivants, l'organisme assureur versera à l'employé des indemnités de maladie auxquelles l'employeur versera un complément (26,93 % d'un salaire brut).

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'existe **plus de jour de carence** – ou jour non payé – lorsque la maladie n'atteint pas 14 jours. Ainsi, les ouvriers comme les employés ont droit à leur rémunération garantie dès le 1^{er} jour de maladie.

VERSEMENT DES PRESTATIONS PAR LA MUTUALITÉ

À l'issue des 30 premiers jours d'incapacité, l'organisme assureur du salarié lui versera des **indemnités pour incapacité primaire** pendant une période maximale d'un an, et ce à compter de la date de début d'incapacité. Le montant de l'indemnité est égal à **60 % de son dernier salaire brut**.

À compter du 1^{er} jour du 7^{ème} mois d'incapacité de travail des **montants minimums garantis** sont prévus ; ils varient en fonction de la situation familiale et du fait d'être ou non un « travailleur régulier ».

Les montants minimums d'indemnités (au 1^{er} mars 2020) sont les suivants :

	Avec charge de famille	Sans charge de famille	
		Isolé (1)	Cohabitant
Travailleur régulier (2)	62,08 €	49,68 €	42,60 €
Travailleur non régulier	49,84 €	36,83 €	

(1) est isolé le travailleur qui habite seul et sans enfant à charge.

(2) a la qualité de travailleur régulier le travailleur qui :

- est titulaire des indemnités depuis au moins 6 mois au début de l'incapacité de travail et,
- totalise 120 jours de travail et,
- ne pas avoir connu de période d'interruption de plus de 30 jours entre le début de l'invalidité et le dernier jour de travail,
- être inscrit auprès d'un organisme assureur en tant que titulaire,
- avoir cessé toute activité et être reconnu incapable de travailler par le médecin de la mutualité.

Après les 12 mois d'incapacité primaire, si le salarié ne peut reprendre son activité, il doit introduire une demande en Belgique pour bénéficier des indemnités pour invalidité.

2.2.4. CAS PARTICULIERS

2.2.4.1. RETRAITÉS

- Si le salarié a exercé une activité salariée à la fois dans son pays de résidence (France) et en Belgique, et s'il perçoit une pension de retraite de son pays de résidence, il sera couvert par le système de santé de son pays de résidence. Par conséquent, les prestations en matière d'assurance maladie sont à la charge de la CPAM française.
- Si le salarié a exercé une activité salariée en Belgique uniquement, les prestations sont à la charge de la Belgique qui rembourse à la CPAM les frais des prestations versées au pensionné.

L'article 28 du Règlement 883/2004/CE introduit plusieurs mesures pour les **travailleurs frontaliers pensionnés** :

- ils peuvent bénéficier des soins médicaux dans le dernier État d'emploi dans la mesure où il s'agit de poursuivre un traitement entamé dans cet État.

- une personne qui a été travailleur frontalier pendant deux ans au cours des cinq dernières années précédant son départ à la retraite ou en invalidité peut continuer à recevoir les soins de santé dans le dernier État d'emploi sans restriction, à la condition que les États concernés aient opté pour cette formule comme c'est le cas pour la Belgique et la France.

2.2.4.2. CHÔMEURS

Un travailleur frontalier au **chômage complet** bénéficie des **prestations en nature et en espèces** selon la législation de son État de résidence, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi. Ainsi, un frontalier au chômage complet, résidant en France, a droit aux prestations de l'assurance maladie française. Il devra donc respecter le parcours de soins et avoir un médecin traitant. Des discussions sont en cours, au niveau de l'Union européenne, concentrées sur la détermination de l'Etat redevable des allocations chômage.

Le projet de réforme prévoit désormais une indemnisation par le pays de travail et non par le pays de résidence. Initialement prévue pour 2021, cette réforme est toujours en cours de discussion au sein des instances de l'Union européenne.

2.3. ASSURANCE MATERNITÉ⁶

2.3.1. PRESTATIONS EN NATURE

Les prestations en nature (soins de santé) dues durant la grossesse sont servies dans le cadre de l'assurance soins de santé.

En bénéficiant donc **les femmes assurées personnellement**, dans les mêmes conditions que les prestations maladie.

2.3.2. PRESTATIONS EN ESPÈCES

Les femmes assurées personnellement de par leur activité salariée en Belgique bénéficient des **indemnités pécuniaires de maternité**.

Le montant de l'indemnité de maternité durant les 30 premiers jours du repos de maternité est fixé à **82 % de la rémunération non plafonnée**.

À partir du 31^{ème} jour de repos, l'indemnité est fixée à **75 % de la rémunération journalière** plafonnée (au maximum 110,23€/jour depuis le 01/03/2020).

CONDITIONS

L'assurée ne peut bénéficier des prestations en espèces que **si elle justifie d'une affiliation à une assurance maladie-maternité** (belge ou française ou d'un autre État membre de l'Espace économique européen) d'au moins 6 mois et d'au moins 120 jours de travail.

En cas de travail effectué auparavant dans un autre pays, le travailleur peut faire prendre en compte ses précédentes périodes d'affiliation à l'aide d'un formulaire S1 que lui fournira la caisse d'assurance maladie-maternité du lieu de son dernier emploi.

6 - Loi du 14 juillet 1994, AR du 3 juillet 1996 et Règlement du 16 avril 1997.

DÉMARCHES

La salariée doit **avertir son employeur** de sa grossesse par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un certificat médical mentionnant la date prévue de l'accouchement ; dès lors, la salariée bénéficie d'une **protection (relative) contre le licenciement** et son employeur peut être amené à lui **aménager ses conditions de travail**. La salariée peut également bénéficier d'absences pour effectuer les examens médicaux prénataux nécessaires.

Pour prendre son repos prénatal, la salariée doit remettre à son organisme assureur un **certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement**. Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement, elle doit fournir à son employeur une attestation médicale mentionnant la date présumée de l'accouchement, ce délai est de 9 semaines en cas de naissance multiple.

DURÉE DE L'INDEMNISATION

Des indemnités pécuniaires sont versées à l'assurée pendant toute la période de protection de la maternité qui se décompose comme suit :

- **le congé prénatal** : il est d'une durée de **6 semaines avant accouchement** ; les 5 premières semaines sont facultatives et peuvent être reportées après le congé postnatal. Les 7 jours qui précèdent la date prévue de l'accouchement doivent obligatoirement être pris par la femme enceinte, sans possibilité de report sur le congé postnatal (notamment en cas de naissance prématurée).

En cas de **naissances multiples** (jumeaux, triplés, etc.), la durée du congé prénatal est de 8 semaines, les 7 jours précédant l'accouchement doivent également obligatoirement être pris, sans possibilité de report sur le congé postnatal.

- **le congé postnatal** : il est d'une durée de **9 semaines** auxquelles peuvent s'ajouter les semaines du congé prénatal non prises (dans la limite de 5 semaines). La durée du congé postnatal peut donc être portée au maximum à 14 semaines.



En cas de **naissances multiples**, la salariée peut demander, en plus des 9 semaines auxquelles s'ajoutent le report des semaines du congé prénatal non prises (dans la limite de 7), une prolongation d'une période maximale de 2 semaines. La durée du congé postnatal dans le cas de naissances multiples peut donc être portée au maximum à 18 semaines.

Il existe également une période pendant laquelle il est nécessaire, en raison de la grossesse ou de l'allaitement, d'**aménager les conditions de travail ou à défaut d'affecter la salariée à un autre poste** (voire même suspendre le contrat de travail).

Avant le congé prénatal, la salariée peut bénéficier d'un **aménagement de poste de travail** lorsque son état l'exige, voire même d'une **dispense de travail sur avis médical**. C'est à l'employeur, lorsqu'il est constaté que la sécurité de l'enfant ou de la mère est mise en cause, de prendre les mesures adéquates, sur avis du médecin du travail. La salariée devra alors se soumettre à un examen médical dans les 8 jours qui suivent sa reprise du travail.

À la reprise de son travail, la salariée peut bénéficier de **pauses allaitement** si elle a fait le choix d'allaiter son enfant. Ainsi, **durant les 9 mois** qui suivent la naissance de l'enfant, elle peut bénéficier d'1 heure de pause par jour afin de continuer à allaiter, à la condition toutefois de travailler au moins 7h30/jour (½ heure pour des journées comprises entre 4h et 7h29 de travail) et de **justifier l'allaitement** par un certificat médical ou une attestation provenant d'un Centre belge de Consultation du Nourrisson.

Pour pouvoir bénéficier des pauses d'allaitement, la salariée doit en faire la **demande à son employeur** par lettre recommandée avec accusé de réception au minimum deux mois à l'avance. Elle doit s'entendre avec son employeur quant aux **modalités de ces pauses** : 2 pauses d' ½ heure par jour, une réduction d'une heure de travail/jour, etc.

Chaque mois, elle devra remplir avec son employeur une attestation destinée à sa mutuelle afin de demander l'allocation à laquelle elle a droit pour compenser la perte de salaire subie au cours du mois écoulé en raison des pauses d'allaitement. Pour cette pause d'allaitement, elle bénéficiera d'indemnités versées par son organisme assureur et dont le montant s'élève à 82 % du salaire horaire brut non plafonné.

2.3.3. LE CONGÉ DE PATERNITÉ OU DE NAISSANCE

Un travailleur frontalier salarié en Belgique bénéficie d'un **congé de paternité de 10 jours** qu'il doit prendre à sa convenance **dans les 4 mois** qui suivent la naissance de l'enfant.

Les 3 premiers jours, l'employeur assure le maintien de la rémunération. Pour les 7 jours suivants, le salarié est indemnisé par son organisme assureur à hauteur de 82 % de sa rémunération plafonnée avec un maximum de 120,52€/jour au 1^{er} mars 2020.

CONDITIONS

Le travailleur ne peut bénéficier de ce congé que s'il justifie d'une affiliation à une assurance maladie (belge ou française ou d'un autre État membre de l'Espace économique européen) d'au moins 6 mois et d'au moins 120 jours de travail.

FORMALITÉS

Pour bénéficier des indemnités, le salarié doit introduire une **demande de congé de paternité auprès** de son organisme assureur, accompagnée de l'acte de naissance de l'enfant.

2.3.4. LE CONGÉ PARENTAL⁷



Le congé parental est une forme spécifique d'interruption complète ou partielle de carrière qui permet au salarié bénéficiaire de suspendre temporairement son activité ou de la réduire, afin de s'occuper de son ou ses enfants en bas âge.

Il existe 4 types de congé parental :

- pour les travailleurs occupés à temps plein ou à temps partiel : **l'interruption complète** pendant une période maximale de 4 mois (fractionnable par périodes d'un mois). Par dérogation à la règle générale et moyennant l'accord de l'employeur, les 4 mois maximum d'interruption complète **peuvent être fractionnés en semaines**. En conséquence, **il est possible d'obtenir maximum 16 semaines d'interruption complète**.

Chaque demande nécessite l'accord de l'employeur et ne peut porter sur plus de 3 mois (demande de plusieurs semaines consécutives).

- pour les travailleurs occupés à temps plein uniquement : **réduction des prestations du salarié à ½ temps** pendant une période maximale de 8 mois (fractionnable par tranches de 2 mois).

⁷ - AR du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Par exception à la règle générale et moyennant l'accord de l'employeur, les 8 mois d'interruption à mi-temps peuvent être fractionnés en périodes d'un mois ou un multiple. Il est donc possible d'obtenir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 mois.

L'accord de l'employeur est requis pour chaque demande.

- pour les travailleurs occupés à temps plein uniquement : **réduction des prestations d'1/5^{ème}** pendant 20 mois au maximum (fractionnable par tranches de 5 mois).
- pour l'employé du secteur privé occupé à temps plein uniquement, avec accord de l'employeur : **réduction des prestations d'1/10^{ème}** par semaine sur une période de 40 semaines (soit une demi-journée par semaine ou une journée toutes les deux semaines).

CONDITIONS

- Ancienneté du salarié

Dès lors que le salarié a une ancienneté de 12 mois auprès de son employeur au cours des 15 mois précédant la demande, le congé parental constitue un droit (à défaut de l'ancienneté exigée, il ne s'agit que d'une possibilité). L'employeur ne peut donc pas le refuser ; tout au plus peut-il, dans le mois qui suit la demande écrite, le reporter de 6 mois au maximum pour des raisons liées au bon fonctionnement du service.

- Âge de l'enfant

Le droit au congé parental peut être accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans. En cas d'adoption, le droit au congé parental peut être accordé pendant une période qui court à compter de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage et avant que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans.

FORMALITÉS

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé parental doit en informer son employeur par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou par remise en main propre contre signature de décharge.

Cette lettre doit être adressée au minimum 2 mois et au maximum 3 mois à l'avance en précisant la **forme du congé souhaitée**. Le début du congé et sa fin envisagés devront également être précisés.

Le salarié doit se procurer auprès de l'ONEM (RVA en région flamande) **un formulaire C61 congé parental** ou le télécharger sur le site www.onem.be ; rubrique « Documentation / Formulaires – attestations (par thèmes) ».

Ce formulaire devra être retourné par lettre recommandée à **l'administration centrale de l'ONEM, Service OCR, Boulevard de l'Empereur 7-9, 1000 Bruxelles**, et au plus tard 2 mois après la date de début d'interruption de carrière.
Voir formulaire : <https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c61-conge-parental>

Il est aussi possible de faire la demande **par internet** par le biais du site portail de la sécurité sociale : www.socialsecurity.be ; rubrique « Citoyen / Services en ligne / Dossier interruption de carrière et crédit-temps ».

Le salarié recevra ensuite un document **C62** l'informant de la décision de l'ONEM d'**accorder ou pas les allocations d'interruption**.

ALLOCATION FORFAITAIRE VERSÉE

Afin de compenser la diminution de revenus du travailleur bénéficiaire d'un congé parental, l'ONEM verse au salarié une allocation forfaitaire mensuelle.

- Montant pour une suspension complète d'activité

Le salarié qui interrompt complètement son activité bénéficie d'une allocation forfaitaire mensuelle versée par l'ONEM. Le montant brut de celle-ci est de 851,59 €/mois (brut) au 01/03/2020.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant versé est calculé de manière proportionnelle.

- Montant en cas de réduction d'activité d'1/2 ou d'1/5

Le montant de l'allocation est fonction de l'âge :

	Réduction d'activité d'1/5 ^{ème}	Réduction d'activité d'1/2	Réduction carrière 1/10 ^{ème}
- de 50 ans	144,45 € (brut) par mois	425,79 € (brut) par mois	72,22€ (brut) par mois
+ de 50 ans	216,67 € (brut) par mois	574,02 € (brut) par mois	108,33 € (brut) par mois

2.4. LES PRESTATIONS FAMILIALES

Organismes compétents :

FRANCE : Caisse d'allocations familiales - www.caf.fr

BELGIQUE : Caisse d'allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié



N.B. : depuis le 1^{er} juillet 2014, la compétence en matière d'allocations familiales est revenue aux Communautés flamande et germanophone, à la Région wallonne et à la Commission communautaire commune (Cocom).

Depuis lors, **FAMIFED, l'Agence fédérale pour les allocations familiales**, gère le système des allocations familiales pour le compte des entités fédérées. Celles-ci avaient jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard pour reprendre elles-mêmes la gestion et le paiement des allocations familiales - www.famifed.be.

Pour la Wallonie c'est actuellement la Famiwal qui gère les allocations familiales : <https://famiwal.be/portail>

2.4.1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS

2.4.1.1. PRINCIPE

Le travailleur salarié ou non salarié soumis à la législation d'un État membre a droit, pour les membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un autre État membre, aux **prestations familiales prévues par la législation de l'État d'emploi** comme s'ils résidaient sur le territoire de celui-ci (Article 67 du règlement 883/2004).

Un travailleur frontalier français travaillant en Belgique bénéficie en principe des prestations familiales belges, à condition toutefois qu'elles soient exportables.

PRESTATIONS EXPORTABLES : prestations accordées par la Belgique, y compris en cas de non résidence dans ce pays. Elles sont déterminées conformément à la législation belge et versées par la caisse d'allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié.

2.4.1.2. LIMITE : CONJOINT TRAVAILLANT EN FRANCE OU Y PERCEVANT DES ALLOCATIONS DE REMPLACEMENT

Si les membres de la famille résident en France et que le conjoint du travailleur frontalier (ou un autre membre du ménage) travaille en France ou y perçoit des revenus de remplacement (ex : chômage), il peut exister un droit aux **allocations familiales en France**.

Dans ce cas, le droit aux allocations belges est **suspendu**.

Cependant, si le montant des prestations en Belgique est supérieur au montant versé par la caisse française compétente, la **différence entre les deux prestations** sera versée à l'assuré en complément des prestations familiales françaises.

Pour le calcul de ce complément, appelé **complément différentiel**, on prend en compte l'intégralité des prestations familiales versées par les 2 pays.

Par ailleurs, en ce qui concerne la **prime de naissance et la prime d'adoption**, les prestations franco-belges n'entrent pas dans le cadre du règlement 883/2004 et sont toujours versées par le pays de résidence, en l'occurrence la France.

2.4.1.3. FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES BELGES

A. VERSEMENT DE LA TOTALITÉ DES PRESTATIONS FAMILIALES PAR LA BELGIQUE

Vous percevrez en **totalité les prestations familiales belges** si :

- vous travaillez en Belgique ainsi que votre conjoint, ou
- vous travaillez en Belgique et vous élevez seul votre (vos) enfant(s),
- votre conjoint n'exerce aucune activité professionnelle et ne touche pas de revenu de remplacement en France.

L'employeur **choisit la caisse** privée d'allocations familiales à laquelle il souhaite s'affilier pour l'ensemble du personnel.

Afin de pouvoir bénéficier des **prestations familiales belges**, vous devez transmettre à la caisse belge d'allocations familiales à laquelle votre employeur est affilié :

- un **formulaire de demande d'allocations** familiales que vous fournira ladite caisse belge (formulaire AA-G),
- un **formulaire E 401** qui est une attestation concernant la composition de votre famille en vue de l'octroi de prestations familiales et que vous fournira la caisse belge de votre employeur ou la Caf française,

- un **formulaire P12** « Situation familiale et professionnelle »,
- un **Relevé d'Identité Bancaire (RIB)**,
- une **attestation de fin de paiement** ou de non-paiement de la Caisse d'allocations familiales (Caf) de votre lieu de domicile.

B. VERSEMENT DU COMPLÉMENT DIFFÉRENTIEL PAR LA BELGIQUE

Si vous travaillez en Belgique et que votre conjoint travaille en France ou y perçoit des allocations de remplacement (ex : chômage), vous pouvez bénéficier du **complément différentiel**.

Vous devez transmettre à la caisse d'allocations familiales à laquelle votre employeur est affilié :

- un **formulaire E 411** ou une attestation de paiement annuel ou semestriel de la Caf française,
- un **formulaire de demande d'allocations** familiales pour les travailleurs frontaliers – Formulaire AA-G disponible auprès de la caisse d'allocations familiales à laquelle votre employeur est affilié,
- un **formulaire E 401** qui est une attestation concernant la composition de votre famille en vue de l'octroi de prestations familiales et que vous fournira la caisse belge de votre employeur ou la Caf française,
- un **formulaire P12** « Situation Familiale et Professionnelle »,
- un **Relevé d'Identité Bancaire (RIB)**.

Les formulaires E 401 et E 411 sont **disponibles à la Caf et à la caisse d'allocations familiales** à laquelle l'employeur belge est affilié.

2.4.2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES DE BELGIQUE

Les **allocations familiales** sont accordées, sans condition de revenu, dès le 1^{er} enfant à charge. Les allocations familiales sont composées :

- d'**allocations de base** accordées pour chaque enfant, indépendamment de son âge ou de votre catégorie sociale,
- et de **suppléments majorant les prestations** ordinaires, et dont le plus important est le supplément d'âge.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 (ou le 1^{er} janvier 2020 pour Bruxelles), le système des allocations familiales est régionalisé. Les prestations détaillées ci-dessous sont applicables en Wallonie. Elles sont composées d'allocation de base mais aussi de suppléments dont certains sont détaillés ci-dessous.

Pour plus d'informations vous pouvez vous rendre sur le site Famiwal : <https://famiwal.be/?redirect=0>

MONTANT DES ALLOCATIONS DE BASE (AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2020)

Le montant de l'allocation est déterminé par le **rang qu'occupe l'enfant** pour lequel est demandée la prestation ; l'allocation est plus élevée pour le 2^{ème} enfant que pour le premier, et est plus élevée pour le 3^{ème} enfant et les suivants que pour le second.

Enfant né avant le 1^{er} janvier 2020

	Montant de l'allocation de base mensuelle au 01/09/2020 en Wallonie
Pour le 1 ^{er} enfant	97,72 €
Pour le 2 ^{ème} enfant	180,82 €
Pour le 3 ^{ème} enfant et chacun des suivants	269,96 €

Enfant né après le 1^{er} janvier 2020

	Montant de l'allocation de base mensuelle au 01/09/2020 en Wallonie
0-17 ans	158,10 €
18-24 ans	168,30 €

L'allocation est due **dès le mois** qui suit celui de la naissance de l'enfant.

Jusqu'au 31 août de l'année de son dix-huitième anniversaire, l'enfant conserve le bénéfice de ses allocations familiales, quelle que soit sa situation scolaire ou professionnelle.

LES SUPPLÉMENTS D'ÂGE

Les suppléments d'âge **ne concernent que les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2020**.

Les allocations familiales de base accordées pour chaque enfant sont **majorées d'un supplément d'âge** dès qu'ils atteignent l'âge de 6 ans. Ce supplément varie en fonction **du rang et de l'âge** de l'enfant bénéficiaire. Il est versé à partir du mois qui suit celui au cours duquel l'enfant a atteint l'âge de 6, 12 ou 18 ans.

- **Pour le 1^{er} enfant** (non handicapé et ne bénéficiant pas d'un supplément pour famille monoparentale ou social) :

	Montant mensuel du supplément 01/01/2020
Enfant de 6 à 11 ans inclus	17,02 €
Enfant de 12 à 17 ans inclus	25,92 €
Enfant de 18 à 24 ans inclus	29,88 €

- **Pour les autres enfants** (y compris les enfants atteints d'un handicap ou bénéficiant d'un supplément pour famille monoparentale ou social) :

	Montant mensuel du supplément 01/01/2020
Enfant de 6 à 11 ans inclus	33,95 €
Enfant de 12 à 17 ans inclus	51,88 €
Enfant de 18 à 24 ans inclus	65,95 €

- **Les suppléments pour enfants de travailleur en incapacité de travail**

Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2020, **le supplément invalidité est versé à compter du 7^{ème} mois d'incapacité** (invalidité ou maladie longue durée). Il remplace alors le supplément social. Le revenu du ménage doit être inférieur à 31.603,68€ bruts par an.

	Montant mensuel du supplément 01/01/2020
Pour le 1 ^{er} enfant	107,03 €
Pour le 2 ^{ème} enfant	30,83 €
Pour le 3 ^{ème} enfant et chacun des suivants	5,42 € (ou 24,87 € en cas de famille monoparentale)

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2020, le supplément social est augmenté de 10,20€ par enfant chaque mois si les revenus bruts du foyer ne dépassent pas 31.603,68€ par an.

• Les suppléments accordés en raison du handicap d'un enfant de moins de 21 ans

Le montant du supplément dépend de la gravité des conséquences de l'affection. Il s'agit d'un nouveau système d'évaluation par points. Le médecin accorde des points pour chaque pilier⁸.

Nombre de points	Montant mensuel du supplément
au moins 4 points pour le 1 ^{er} pilier et moins de 6 points pour les 3 piliers	85,69 €
6 à 8 points pour les 3 piliers et moins de 4 points pour le 1 ^{er} pilier	114,13 €
6 à 8 points pour les 3 piliers et au moins 4 points pour le 1 ^{er} pilier	439,62 €
9 à 11 points pour les 3 piliers et moins de 4 points pour le 1 ^{er} pilier	266,32 €
9 à 11 points pour les 3 piliers et au moins 4 points pour le 1 ^{er} pilier	439,62 €
12 à 14 points pour les 3 piliers	439,62 €
15 à 17 points pour les 3 piliers	499,87 €
18 à 20 points pour les 3 piliers	535,58 €
plus de 20 points pour les 3 piliers	571,28 €

• Le supplément pour les familles monoparentales

Le supplément pour familles monoparentales peut être versé lorsqu'une personne vit seule avec ses enfants, ses beaux-enfants, des enfants qu'elle a recueillis, ses petits-enfants ou ses neveux ou nièces. Une famille peut également être considérée comme monoparentale lorsque la personne vit avec un parent, un frère ou une sœur, un oncle ou une tante.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le supplément pour famille monoparentale est assimilé au supplément social. Les revenus du parent isolé doivent être inférieurs à 31.603,68 € brut par an.

Le montant de ce supplément varie en fonction du nombre d'enfants :

Enfant	Montant au 01/01/2020
Pour le 1 ^{er} enfant	49,75 €
Pour le 2 ^{ème} enfant	30,83 €
Pour le 3 ^{ème} enfant et les suivants	24,87 €

8. - L'incapacité de l'enfant est fondée sur trois piliers : l'incapacité physique ou mentale (1^{er} pilier), l'activité et la participation de l'enfant (2^{ème} pilier) et la charge pour la famille (3^{ème} pilier).

Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2020, en cas de famille monoparentale, un supplément est ajouté au supplément social pour tout enfant :

• Revenus inférieurs à 31.603,68 € brut/an.
Montant : 20,40 €/ enfant

• Revenus inférieurs à 51.000 € brut/an.
Montant : 10,20 €/ enfant

Supplément pour famille nombreuse

Depuis le 1^{er} janvier 2020, chaque famille de 3 enfants et plus vivant dans le foyer a droit à un supplément si un enfant naît à compter de cette date.

• Revenus inférieurs à 31.603,68 € brut/an : 35,70€
• Revenus inférieurs à 51.000,00 € brut/an : 20,40 €

2.4.3. LES PRESTATIONS FAMILIALES EN FRANCE

2.4.3.1. L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Au 1^{er} janvier 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) s'est substituée à l'ensemble des prestations liées à la petite enfance (aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle, allocation de garde d'enfant à domicile, allocation parentale d'éducation, allocation pour jeune enfant, allocation d'adoption).

PAJE =

- Prime à la naissance ou à l'adoption
- Allocation de base
- Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)
- OU Complément de libre choix d'activité (CLCA) en fonction de la date de naissance de l'enfant.
- Complément de libre choix du mode de garde (Cmg)

Si votre enfant est né ou à naître, adopté ou recueilli en vue de l'adoption après le 1^{er} janvier 2004, vous recevrez une prestation unique : la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

Cette prestation comprend :

A. UNE PRIME À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION

CONDITIONS

Les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant :

Pour un enfant né à partir d'avril 2018

Plafond de ressources annuelles suivant la situation du demandeur-couple*		
Nombre d'enfant(s) à charge	Couple avec deux revenus ou parent isolé	Couple avec un revenu
1 enfant	42.509 €	32.165 €
2 enfants	48.942 €	38.598 €
3 enfants	56.662 €	46.318 €
Par enfant supplémentaire	7.720 €	7.720 €

* Le plafond de ressources est constitué par le revenu net catégoriel de 2018.

Afin de **bénéficier de la prime à la naissance**, il faut déclarer sa grossesse à la Caf et à la CPAM dans les 14 premières semaines.

Afin de **bénéficier de la prime à l'adoption**, l'enfant doit avoir moins de 20 ans et doit avoir été adopté par l'intermédiaire du service d'aide sociale à l'enfance, d'un organisme autorisé pour l'adoption ou d'une autorité étrangère compétente.

DÉMARCHES

- Si vous êtes déjà allocataire : il faut adresser à la Caf la déclaration de grossesse ou les justificatifs concernant une adoption.
- Si vous n'êtes pas allocataire : il vous faut compléter en plus un formulaire de déclaration de situation ainsi qu'une déclaration de ressources.

MONTANTS DE LA PRIME (jusqu'au 31 mars 2021)

- Pour les enfants nés à partir d'avril 2018 : la prime de 947,32 € est versée avant la fin du dernier jour du 2^{ème} mois suivant la naissance ou la justification de la fin de la grossesse. Le montant de la prime en cas d'adoption s'élève quant à elle à 1.894,65 € pour les enfants adoptés à partir d'avril 2018. La prime d'adoption est conditionnée aux mêmes ressources que pour la prime de naissance.

B. UNE ALLOCATION DE BASE

CONDITIONS

- Remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales.
- Votre enfant est âgé de moins de 3 ans ou vous avez adopté un enfant de moins de 20 ans.
- Les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant qui varie selon la date de naissance de l'enfant :

Pour les enfants nés à partir d'avril 2018

Plafond de ressources annuelles suivant la situation du demandeur-couple		
Nombre d'enfant(s) à charge	Couple avec deux revenus ou parent isolé	Couple avec un revenu
1 enfant	35.580 €	26.923 €
2 enfants	40.964 €	32.307 €
3 enfants	47.426 €	38.769 €
Par enfant supplémentaire	6.461 €	6.461 €

A noter que le plafond de ressources est constitué par le revenu net catégoriel de 2018.

DÉMARCHES

- **Naissance** : vous devez adresser à la Caf une photocopie du livret de famille ou une photocopie de l'extrait de l'acte de naissance.
- **Adoption** : elle est versée automatiquement si vous avez bénéficié de la prime à l'adoption.

MONTANT DE L'ALLOCATION DE BASE (jusqu'au 31/12/2021)

- Pour les enfants nés à partir d'avril 2018

Pour les couples avec 1 revenu		
Montant de l'allocation de base en fonction des revenus		
Nombre d'enfant(s) à charge	Revenus	Montant
1 enfant	Moins de 26.923 €	171,74 €
	Entre 26.923 et 32.165 €	85,87 €
2 enfants	Moins de 32.307 €	171,74 €
	Entre 32.307 et 38.598 €	85,87 €
3 enfants	Moins de 38.769 €	171,74 €
	Entre 38.769 et 46.318 €	85,87 €

Pour les couples avec 2 revenus ou les parents isolés		
Montant de l'allocation de base en fonction des revenus		
Nombre d'enfant(s) à charge	Revenus	Montant
1 enfant	Moins de 35.580 €	171,14 €
	Entre 35.580 et 42.509 €	85,87 €
2 enfants	Moins de 40.964 €	171,14 €
	Entre 40.964 et 48.942 €	85,87 €
3 enfants	Moins de 47.426 €	171,14 €
	Entre 47.426 et 56.662 €	85,87 €

DURÉE DU VERSEMENT



L'allocation de base est versée mensuellement pendant 3 ans. Elle est due à partir du 1^{er} jour du mois suivant la naissance de l'enfant. Si l'enfant est né le 15 février, l'allocation commence à être versée le 1^{er} avril pour mars.

En cas de naissances multiples, l'allocataire peut cumuler plusieurs allocations de base. Dans le cas d'une adoption, l'allocation est versée à partir du jour d'arrivée au foyer de l'enfant ou du jugement d'adoption pendant trois ans (dans la limite des 20 ans de l'enfant).

C. LA PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PREPARE) OU LA PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT MAJORÉE

La PreParE a pour objet de permettre à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant de moins de 3 ans.

Afin de bénéficier de la PreParE, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans,
- interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant,
- justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle :
 - dans les 2 ans qui précèdent la naissance de votre enfant s'il s'agit de votre 1^{er} enfant, dans les 4 ans s'il s'agit de votre 2^{ème} enfant,
 - dans les 5 ans à partir du 3^{ème} enfant.

DÉMARCHES

A la fin de votre congé maternité / d'adoption ou dès que vous avez cessé ou réduit votre activité, vous devez faire une demande de prestation.

Si vous ne percevez pas encore d'allocation Caf : Vous devez remplir et envoyer à votre Caf les formulaires cerfa n°11423*06 (déclaration de situation) et n°12324*05 (demande de PreParE). Les formulaires sont disponibles en ligne sur le site du service public. **Si vous bénéficiez d'allocations de la Caf,** il suffit alors de remplir le CERFA n°12324*05.

MONTANT DE LA PreParE

Le montant du complément dépend de votre situation :

MONTANT DE LA PreParE		
Situation du parent		Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue		398,40 €
Vous êtes salarié à temps partiel	≤ 50 %	257,55 €
	De 50 à 80 %	148,56 €

Montant majoré : Le montant de la PreParE majorée est de 651,21 € par mois.

Besoin d'informations complémentaires ? Rendez-vous sur
FRONTALIERS-GRANDEST.EU



Nombre d'enfant(s) à charge	Couple	Parent isolé
1 enfant	6 mois pour chaque parent dans la limite du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant.	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire de l'enfant
2 enfants	24 mois pour chaque parent jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune de vos enfants. Les parents peuvent se partager la prestation.	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune de vos enfants
3 enfants et plus	24 mois pour chaque parent jusqu'au 3^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants. Les parents peuvent se partager la prestation. Par exemple, la mère perçoit la prestation pendant 2 ans et le père pendant 1 an jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Attention : la durée de votre droit est réduite du nombre de mois indemnisés au titre de votre congé de maternité/adoption.	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune de vos enfants
	8 mois maximum pour chaque parent dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant le plus jeune. Attention : la durée de votre droit est réduite du nombre de mois indemnisés au titre de votre congé de maternité/adoption.	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire du plus jeune de vos enfants



ATTENTION : notez bien que votre choix entre la PreParE et la PreParE majorée est définitif ! Il n'est pas possible de renoncer à la PreParE majorée pour bénéficier de la PreParE à taux plein ou à taux partiel pour un même enfant.

Le droit est ouvert à partir du 1^{er} mois plein en congé parental. La PreParE est versée mensuellement, à terme échu (janvier payé début février, etc.).

Afin de bénéficier de la PreParE majorée, les conditions suivantes doivent être réunies :

- avoir cessé son activité professionnelle,
- avoir au moins 3 enfants à charge.

D. UN COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG)

Le CMG permet une prise en charge partielle des frais liés à la garde de votre ou vos enfant(s).

CONDITIONS

Afin de bénéficier du CMG, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir un enfant de moins de 6 ans,
- avoir une activité professionnelle, ou être étudiant,
 - > ou percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
 - > ou percevoir le revenu de solidarité active (RSA) et être inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle,
 - > ou percevoir l'allocation temporaire d'attente (Ata) et être inscrit comme demandeur d'emploi,
 - > ou percevoir l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et être inscrit comme demandeur d'emploi.
- employer une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfant à domicile ou faire appel à une entreprise ou association habilitée ou par une micro-crèche :
 - > Assistante maternelle : son salaire brut ne doit pas dépasser 5 fois le SMIC horaire brut (soit 50,75 € par jour de garde et par enfant au 01/01/2020),
 - > Association, entreprise habilitée ou micro-crèche : vous bénéficiez du complément si l'enfant est gardé au moins 16 heures dans le mois.

DÉMARCHES

Vous devez remplir un formulaire de « Demande de complément de libre choix du mode de garde » disponible dans votre Caf ou téléchargeable sur internet : www.caf.fr ; rubrique « Aides et services - Les Services en ligne : Faire une demande de prestation - Complément Libre Choix Mode de Garde ».

Après réception de votre demande, la Caf déclare l'emploi de votre salarié au centre « Pajemploi » et vous devez ensuite déclarer mensuellement la rémunération versée à votre salarié sur www.pajemploi.urssaf.fr.

MONTANTS DU COMPLÉMENT (jusqu'au 31 décembre 2020)

La Caf prend partiellement en charge la rémunération versée à l'assistante maternelle ou à l'employée à domicile. Ce montant varie selon vos revenus, le nombre d'enfants à charge ainsi que votre situation (en couple ou célibataire) et selon que votre enfant est né avant ou après le 1^{er} avril 2014. Pour connaître les montants, rendez-vous sur www.caf.fr.

La Caf prend également en charge les cotisations sociales :

- en totalité pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée ;
- 50 % pour l'emploi d'une garde à domicile dans la limite de 459 €/mois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et dans la limite de 230 €/mois pour un enfant de 3 à 6 ans.

Pour plus d'informations renseignez-vous auprès de votre Caf.

2.4.3.2. LA FAMILLE

A. LES ALLOCATIONS FAMILIALES

CONDITIONS

Les allocations familiales sont dues à la personne qui a la **charge effective et permanente d'au moins deux enfants de moins de 20 ans**, et ce, sans conditions de revenus.

L'allocation forfaitaire, d'un montant mensuel variant **entre 20,86 € et 83,44 €** en fonction des ressources, est versée jusqu'au mois précédant le 21^{ème} anniversaire de l'enfant, à condition d'avoir un enfant de 20 ans vivant au foyer et d'avoir reçu des allocations familiales pour au moins 3 enfants le mois précédant son 20^{ème} anniversaire.

Si cet enfant travaille, il ne doit pas gagner plus de 943,44 € par mois (montant applicable jusqu'à octobre 2020 - pour des actualisations régulières voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>)

DÉMARCHES

- **Si vous êtes déjà allocataire** : la Caf ouvre automatiquement le droit aux allocations familiales dès qu'elle a connaissance d'un deuxième enfant à charge. Vous devez lui déclarer la naissance (en transmettant une copie du livret de famille ou de l'acte de naissance de l'enfant).
- **Si vous n'êtes pas allocataire** : vous devez remplir un formulaire cerfa n° 11423*06 « Déclaration de situation pour les prestations familiales ». Le formulaire peut être téléchargé sur le site internet de la Caf ou retiré sur place à la Caf, en joignant les pièces justificatives listées.

MONTANT DES ALLOCATIONS FAMILIALES (2020)

Une majoration est versée à la famille composée d'un ou plusieurs enfants de 14 ans et plus (sauf s'il s'agit de l'aîné de 2 enfants à charge).

Nombre d'enfant(s) à charge	Ressources	Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
2 enfants	69.309 € ou moins	131,95 €	+ 65,98 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Entre 69.309 € et 92.381 € inclus	65,98 €	+ 32,99 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Plus de 92.381 €	32,99 €	+16,50 € si le second enfant a plus de 14 ans
3 enfants	75.084 € ou moins	301 €	+ 65,98 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Entre 75.084 € et 98.156 € inclus	150,50 €	+ 32,99 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Plus de 98.156 €	75,26 €	+16,50 € si le second enfant a plus de 14 ans
4 enfants	80.859 € ou moins	470,07 €	+ 65,98 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Entre 80.859 € et 103.931 € inclus	235,03 €	+ 32,99 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Plus de 103.931 €	117,52 €	+16,50 € si le second enfant a plus de 14 ans

ALLOCATION FORFAITAIRE (ENFANT DE 20 ANS DANS UNE FAMILLE NOMBREUSE)

Lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans, il cesse d'être compté comme enfant à charge. Pour la famille d'au moins 3 enfants, la perte peut être importante. Pour atténuer cette réduction, une allocation forfaitaire provisoire est versée si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- l'enfant de 20 ans doit encore vivre au foyer de l'allocataire,
- il ne doit pas percevoir un revenu professionnel supérieur à 943,44 €,
- le mois précédant ses 20 ans, les allocations familiales ont été versées pour au moins 3 enfants.

Nombre d'enfant(s) au foyer de moins de 21 ans	Ressources	Allocation forfaitaire pour un enfant concerné
3 enfants	75.084 € ou moins	83,44 €
	Entre 75.084 € et 98.156 € inclus	41,72 €
	Plus de 98.156 €	20,86 €
4 enfants	80.859 € ou moins	83,44 €
	Entre 80.859 € et 103.931 € inclus	41,72 €
	Plus de 103.931 €	20,86 €

Elle est versée automatiquement jusqu'au mois précédant le 21^{ème} anniversaire de l'enfant.

B. LE COMPLÉMENT FAMILIAL

CONDITIONS

Afin de bénéficier du complément familial, vous devez :

- avoir au moins **trois enfants à charge** tous âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans.
- remplir les conditions de ressources :

Plafonds de ressources suivant la situation de l'allocataire			
Enfant à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
3 enfants	38.769 €	47.426 €	47.426 €
4 enfants	45.230 €	53.887 €	53.887 €
Par enfant supplémentaire	6.461 €	6.461 €	6.461 €

MONTANT DU COMPLÉMENT FAMILIAL

Montant du complément familial en fonction des ressources annuelles			
Enfant à charge	Couple avec 2 revenus ou parent isolé	Couple avec 1 revenu	Montant
3 enfants	23.716 € ou moins	19.388 € ou moins	257,63 €
	Entre 23.716 € et 47.426 €	Entre 19.388 € et 38.769 €	171,74 €
4 enfants	26.947 € ou moins	22.619 € ou moins	257,63 €
	Entre 26.947 € et 53.887 €	Entre 22.619 € et 45.230 €	171,74 €

DÉMARCHES

Vous n'avez pas de démarches à effectuer. Vous devez uniquement déclarer vos ressources chaque année à votre Caf si celles-ci n'ont pas été transmises automatiquement par les services fiscaux.

DURÉE

Le complément familial est dû à partir du 3^{ème} anniversaire de votre plus jeune enfant. Le versement prend fin :



- dès qu'il vous reste à charge moins de 3 enfants âgés d'au moins 3 ans ;
- dès que vous avez à votre charge un enfant de moins de 3 ans ;
- dès que vous bénéficiez de l'allocation de base, du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

NON-CUMUL

Le complément familial n'est pas cumulable avec l'allocation de base de la Paje, et la prestation partagée d'éducation de l'enfant de la Paje.

C. L'ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL

Elle est attribuée pour **les orphelins ou pour les enfants de parents séparés** et dont la pension alimentaire n'est pas versée.

CONDITIONS

Afin de percevoir l'allocation de soutien familial, les conditions suivantes doivent être remplies :

- résider en France,
- vivre seul(e),
- avoir à charge un enfant :
 - > orphelin de père et/ou de mère,
 - > ou pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois, ou pour lequel vous percevez une pension alimentaire inférieure à 115,99 € (2020).

DÉMARCHES

Vous devez remplir et envoyer à votre Caf **le formulaire cerfa n°12038*03 «Demande d'allocation de soutien familial (ASF)»** qui inclut le formulaire **«Déclaration de situation pour les prestations familiales et les aides au logement»**.

MONTANT DE L'ALLOCATION (2020)

Le montant est de 115,99 € par mois et par enfant.

2.4.3.3. L'ÉDUCATION

A. L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

CONDITIONS

L'enfant doit être :

- en âge scolaire (de 6 à 18 ans),
- écolier, étudiant ou apprenti et gagner moins de 55 % du SMIC brut (sur la base de 151,67 heures),

Les **ressources de la famille** ne doivent pas dépasser un certain **plafond qui dépend du nombre d'enfants**.

PLAFOND DES RESSOURCES À NE PAS DÉPASSER POUR BÉNÉFICIER DE L'ARS

Nombre d'enfants à charge	Ressources 2018
1	25.093 €
2	30.884 €
3	36.675 €
Par enfant supplémentaire	+ 5.791 €

Pour la rentrée scolaire 2020-2021, le revenu net catégoriel de l'année 2018 sert de référence.

DÉMARCHES

- Si vous êtes **déjà allocataire** : vous n'avez aucune démarche à faire, il vous suffit d'avoir déclaré vos ressources à la Caf ou aux impôts.
- Si vous n'êtes **pas allocataire** : vous devez effectuer une « déclaration de situation des prestations et logement » (formulaire Cerfa n°11423*06) ainsi qu'une « déclaration de ressources 2018 », auprès de la Caf pour pouvoir bénéficier de l'ARS.

MONTANTS (JUSQU'AU 31.12.2020)

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	469,97 €
11 à 14 ans	490,39 €
15 à 18 ans	503,91 €

B. L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ

Elle est accordée aux personnes ayant à leur charge un enfant de moins de 20 ans dont **le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 %** [50 % si l'enfant est admis dans un établissement d'éducation spéciale pour handicapés ou pris en charge à domicile par un service d'éducation spéciale ou de soins].

L'enfant ne doit pas être en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou l'aide sociale.

Le taux d'incapacité de votre enfant est déterminé par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**.

DÉMARCHES

La demande d'AEEH doit être réalisée au moyen du **formulaire cerfa n°15692*01**. Ce formulaire doit être accompagné d'un certificat médical détaillé de l'enfant (cerfa n°15695*01) datant de moins de 3 mois.

Le dossier doit être adressé à la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** du lieu de votre résidence. La MDPH transmet ensuite la demande à la CDAPH chargée d'instruire la demande.

MONTANT

Le montant de base de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est de **132.31€/mois** (2020).

Des compléments sont versés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (Cdaph) en cas de recours à une tierce personne pour les actes de la vie courante, de cessation ou de réduction d'activité professionnelle, ou de dépenses particulièrement coûteuses. Ils sont classés **en 6 catégories** :

Niveau de handicap	AEEH de base + Complément AEEH	AEEH de base + Complément AEEH + Majoration pour parent isolé
1	232,07 €	/
2	401,97 €	455,84 €
3	513,86 €	588,45 €
4	723,42 €	959,63 €
5	887,69 €	1.190,2 €
6	1.257,9 €	1.701,31€

C. L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

L'allocation journalière de présence parentale est une prestation qui peut être versée pour permettre au parent de s'occuper de son enfant **gravement malade, accidenté ou handicapé**.

CONDITIONS

- avoir un enfant (moins de 20 ans) à charge gravement **malade, accidenté ou handicapé** nécessitant la présence d'une personne soutenue et des soins contraignants,
- avoir un certificat médical soumis à l'**avis favorable du contrôle médical** de l'assurance maladie,
- **interrompre ponctuellement son activité professionnelle** (attention : cette allocation n'est pas cumulable avec les allocations chômage).

DÉMARCHES

Il vous faut remplir un **formulaire d'allocation journalière de présence parentale**: cerfa n°12666*03.
Votre médecin devra remplir l'attestation médicale précisant la durée prévisible du traitement.
Tous les 6 mois, la Caf vous adressera un formulaire afin de renouveler la demande.

MONTANTS (2020)

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale varie en fonction du **nombre de jours d'absence** pris au cours de chaque mois (dans la limite de 22 jours par mois) et de la situation familiale :

- **personne en couple** : 43,83 €
- **personne seule** : 52,08 €

Un **complément mensuel** pour frais peut vous être versé, en fonction de vos ressources (voir www.caf.fr pour les barèmes), si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant.

L'allocation journalière de présence parentale **n'est pas cumulable**, pour un même bénéficiaire, avec les prestations suivantes :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- l'allocation forfaitaire de repos maternel ou l'allocation de remplacement pour maternité (indemnités pouvant être versées aux travailleurs indépendants par leur régime d'assurance maladie),
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail,
- les allocations chômage,
- la pension de retraite ou d'invalidité,
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE),
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant,
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Prestation de compensation du handicap (PCH) liée à un besoin d'aide humaine

DUREE



Le droit est ouvert le mois civil au cours duquel 3 conditions sont remplies :

- dépôt de la demande accompagnée du certificat médical,
- attestation sur l'honneur concernant l'activité professionnelle,
- et nécessité de présence parentale et de soins contraignants.

Le droit à l'AJPP est ouvert dans une double limite :

- la date d'ouverture du droit détermine une période maximale de 3 ans au cours de laquelle l'allocation pourra être attribuée,
- au sein de cette période, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières (310 jours d'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant).

Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours. Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement fixé par le médecin qui suit l'enfant. Un renouvellement est possible.

Pour plus d'informations, se rendre sur le site du service public : <https://www.service-public.fr/>

2.4.3.4. LOGEMENT

A. L'AIDE PERSONNALISÉE AU LOGEMENT (APL)

CONDITIONS

Afin de bénéficier de l'APL, les conditions suivantes doivent être remplies :

- le logement doit être la **résidence principale** et il doit répondre à certains critères de décence et de conditions minimales d'occupation,
- si vous êtes locataire : le logement doit être **conventionné**,
- si vous êtes accédant à la propriété, le **prêt doit être un prêt conventionné** ou un prêt d'accession sociale ou encore un prêt aidé à l'accession de la propriété.



IMPORTANT : l'intéressé ne peut prétendre au bénéfice de l'APL si le logement lui est loué par un de ses ascendants ou descendants, ou par un ascendant ou descendant de son conjoint, concubin ou partenaire avec qui il est lié par un Pacs.

DÉMARCHES

Il vous faut remplir un **formulaire d'aide au logement** via le site de la Caf ou en contactant la Caf.

MONTANT

Il dépend :

- des ressources du foyer,
- de la composition du foyer,
- de la situation professionnelle des membres du foyer,
- du lieu de résidence,
- du loyer,
- de la date de signature du prêt (en cas d'accession à la propriété).

B. ALLOCATION DE LOGEMENT FAMILIALE (ALF)

CONDITIONS

L'ALF s'adresse aux personnes qui n'entrent pas dans le cadre de l'APL, et qui :

- bénéficient de prestations familiales ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH),
- ont 1 enfant à charge de plus de 21 ans mais n'ont pas droit aux prestations familiales ou à l'AEEH,
- forment un jeune ménage,
- sont enceintes, seules ou vivant en couple sans personne à charge à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le 4^{ème} mois de la grossesse et jusqu'au mois civil de la naissance de votre enfant,
- ont à leur charge un ascendant de plus de 65 ans (ou 60 ans, s'il est inapte au travail, ancien déporté ou ancien combattant) et ne disposant pas de ressources supérieures au plafond de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa),
- ont à leur charge un ascendant, descendant ou collatéral atteint d'une infirmité entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 % ou qui est, compte tenu de son handicap, dans l'impossibilité reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de se procurer un emploi.

DÉMARCHES

La demande se fait en ligne sur le site de la Caf.

C. ALLOCATION DE LOGEMENT À CARACTÈRE SOCIAL (ALS)

L'ALS s'adresse aux personnes qui ne **bénéficient ni de l'APL, ni de l'ALF**.

DÉMARCHES

La demande se fait en ligne sur le site de la Caf.

2.5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Tout employeur belge est légalement tenu de **s'assurer contre les accidents du travail** auprès d'un organisme assureur privé (Assurance-loi) contrôlé par le l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

Le salarié est victime d'un accident du travail lorsqu'un accident, survenu pendant ou à cause de l'exécution de son travail, lui a causé soudainement une lésion physique voire morale qui a nécessité des soins médicaux. C'est **à la victime de fournir la preuve** qu'un accident du travail est survenu.

Concernant **les maladies professionnelles**, il ne s'agit pas d'une assurance privée mais d'une branche de la sécurité sociale ; tous les employeurs paient une **cotisation de solidarité**. La gestion de cette assurance est assurée par l'Agence fédérale des risques professionnels.

La maladie professionnelle est la maladie provoquée de façon directe et déterminante par l'exercice habituel de l'activité du travailleur. **Deux cas** peuvent se présenter :

- la maladie est **référéncée** sur une liste fixée par Arrêté Royal. Dans ce cas, le travailleur n'a pas à apporter la preuve que son activité est la cause de sa maladie (il y a une présomption d'exposition au risque),
- la maladie n'est **pas référéncée** dans la liste. Le travailleur doit apporter la **preuve** qu'il a été exposé au risque professionnel de ladite maladie et qu'il existe une relation entre l'activité et sa maladie (la maladie doit trouver sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession). Cette **démarche** peut s'avérer difficile.

2.5.1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS

2.5.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur frontalier peut, sous réserve du respect des formalités précisées ci-dessous, bénéficier des prestations en nature (soins de santé) aussi bien en France qu'en Belgique. Les prestations en espèces lui seront versées par la caisse belge compétente comme s'il résidait en Belgique.

PARTICULARITÉS

- Accident de trajet** (trajet domicile/travail) survenu sur un territoire autre que celui de l'État d'emploi (exemple : en France) : il est considéré comme étant survenu sur le territoire de l'État d'emploi, c'est-à-dire la Belgique.
- Maladies professionnelles** : en cas d'exposition au même risque dans plusieurs États membres, les prestations sont accordées par le dernier État où l'activité en cause a été exercée dès lors qu'au regard de cette législation, les conditions d'ouverture du droit sont satisfaites. Pour juger de l'ouverture du droit aux prestations selon sa législation (délai de déclaration, durée d'affiliation), l'État compétent tiendra compte, si nécessaire, **des périodes d'activité de même nature exercées dans un autre État membre**. Toute première constatation médicale établie dans un autre État membre sera, le cas échéant, considérée par l'institution compétente comme établie sur son propre territoire.

FORMALITÉS



- En cas d'**accident de travail**

Le travailleur doit signaler le plus rapidement possible son accident à son employeur ou son représentant. L'employeur doit envoyer le **formulaire « déclaration d'accident du travail »** avec l'**attestation médicale de premiers soins** dans les 8 jours qui suivent l'accident à son organisme assureur (sous forme papier ou électronique) ; à défaut, le travailleur peut **lui-même** faire cette déclaration auprès de ce même organisme. L'employeur doit également déclarer l'accident grave à l'inspecteur compétent en matière de sécurité du travail.

Le médecin qui constate les lésions doit rédiger **2 certificats médicaux**, si possible sur un modèle spécifique et délivré par l'organisme assureur de l'employeur (il est conseillé au travailleur frontalier d'être en possession d'un exemplaire du modèle fourni par l'assurance-loi de l'employeur afin que son médecin français puisse en prendre connaissance en cas de nécessité).

- En cas de **maladie professionnelle**

Le salarié doit faire sa demande d'indemnisation auprès de l'agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) à l'aide de 2 formulaires :

- le formulaire **501F** qu'il doit remplir et signer,
- et le formulaire **503F** à remplir et à signer par le médecin.

Ces formulaires sont disponibles sur le site de la FEDRIS sur :

- <https://fedris.be/fr/formulaires/501-demande-de-reparation-dune-maladie-professionnelle-secteur-prive>
- <https://fedris.be/fr/formulaires/503-attestation-medicale-reparation-dune-maladie-professionnelle-secteur-prive>

Le salarié devra généralement se soumettre à un **examen médical** afin de vérifier s'il est bien atteint d'une maladie professionnelle et pour déterminer son taux d'incapacité.

2.5.1.2. DROIT AUX PRESTATIONS

A. PRESTATIONS EN NATURE

Pour bénéficier des prestations en nature (soins de santé) en France, le travailleur frontalier doit présenter à la CPAM de son lieu de domicile, le **document portable DA1** (ancien formulaire E123) que lui aura remis l'**organisme assureur privé** de l'employeur en cas d'accident du travail, ou la **FEDRIS** en cas de maladie professionnelle.

Le travailleur bénéficie ainsi des prestations en nature en France et conformément à la législation française, comme s'il était affilié à la sécurité sociale française : **remboursement à 100 % de tous les frais médicaux** liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Le travailleur frontalier peut également bénéficier de prestations en nature en Belgique ; celles-ci lui seront servies par l'organisme assureur belge de l'employeur (en cas d'accident du travail) ou la **FEDRIS** (en cas de maladie professionnelle), comme s'il résidait en Belgique.

B. PRESTATIONS EN ESPÈCES

Elles sont servies selon la législation belge, et à la charge de l'organisme assureur belge de l'employeur (en cas d'accident du travail) ou la **FEDRIS** (en cas de maladie professionnelle).

La victime perçoit, pour compenser la perte de salaire en raison de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle, une indemnité pécuniaire : des indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire, et des allocations ou une rente en cas d'incapacité permanente de travailler.

2.5.2. LES PRESTATIONS BELGES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET PERMANENTE DE TRAVAIL

2.5.2.1. INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

La victime est dans cette situation lorsque, suite à son accident de travail ou sa maladie professionnelle, elle ne **peut temporairement plus exercer son activité professionnelle**.

- La victime est dans l'**impossibilité de reprendre immédiatement le travail**

Le travailleur est en **Incapacité Temporaire Totale (ITT)** ; il perçoit dès le lendemain de l'accident une indemnité journalière de 90 % de son salaire de base.

Indemnité = **90 % du salaire de base*** perdu plafonné / 365 jours.

** rémunération à laquelle le travailleur a droit pour l'année entière et complète qui précède l'accident.*

En cas de maladie professionnelle, c'est la **FEDRIS** qui versera l'indemnité journalière, à condition que l'incapacité dure au minimum 15 jours et que la demande ait été introduite pendant la période où les symptômes de maladie étaient présents.

- La victime ne peut reprendre qu'une activité partielle

Si le travailleur peut exercer son activité professionnelle mais de manière réduite ou sur un autre poste, il est en **Incapacité Temporaire Partielle (ITP)**.

Le travailleur perçoit alors une indemnité correspondant à la **différence** entre la rémunération versée avant l'accident et celle perçue après l'accident.

Les indemnités d'incapacité temporaire sont versées **jusqu'à la guérison ou la stabilisation** de l'état de santé, ou **jusqu'à la constatation** de l'incapacité permanente.

2.5.2.2. INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL



L'incapacité est permanente lorsque **les lésions n'évoluent plus**, c'est-à-dire lorsque l'état de santé du travailleur, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, s'est stabilisé ; les lésions ne peuvent plus évoluer vers une amélioration.

L'incapacité permanente peut être **partielle (IPP)** lorsque, malgré ses lésions, le travailleur dispose toujours d'une certaine capacité sur le marché de l'emploi.

L'incapacité permanente est **totale (IPT)** dès lors que le travailleur a perdu toute possibilité de se procurer des revenus réguliers par son travail.

- En cas d'**accident du travail**

L'organisme assureur de l'employeur **négoce** avec la victime le montant des allocations qui lui seront allouées. Celles-ci sont fonction du salaire de base et du taux d'invalidité du travailleur.

En cas de **désaccord**, c'est le Tribunal du travail belge qui tranchera.

Les modalités de paiement diffèrent en fonction du pourcentage d'incapacité permanente de travail qui lui est octroyé.

Au bout du délai de révision de 3 années à compter de la consolidation (= stabilisation de l'état de santé), le taux d'invalidité devient définitif et l'allocation que le travailleur percevait jusqu'alors devient **une rente qui lui sera versée à vie**.

- En cas de **maladie professionnelle**

Une **indemnité pour incapacité permanente** de travail est versée au travailleur par la **FEDRIS**.

Si le travailleur cesse de travailler dans son milieu d'activité tout en continuant à pouvoir exercer une autre activité, il peut alors bénéficier d'une **compensation de salaire** ou d'une prime.

L'indemnisation correspond à un pourcentage de la rémunération de base. Ce pourcentage correspond au taux d'incapacité de travail.

La loi fixe une base de rémunération minimale et une base de rémunération maximale qui sont respectivement, pour 2020, de :

- 6.833,84 €,
- 44.817,89 €.

Le pourcentage va de **1 à 100 %**.

- 100 % correspond à une IPT (Incapacité Permanente Totale) et signifie que vous ne pouvez plus du tout travailler du fait de votre maladie. Vous avez droit dans ce cas à une indemnité équivalente à 100 % du salaire de base.
- Plus le pourcentage est bas, moins il y a d'obstacles au fait de travailler et donc moins l'indemnité est élevée.
- Pour une incapacité permanente de travail médicalement constatée < 5 % : l'indemnité est réduite de moitié.
- Pour une incapacité permanente de travail médicalement constatée 5 < 9 % : l'indemnité est réduite d'un quart.

Si votre taux d'incapacité de travail est supérieur ou égal à 16 %, votre indemnité annuelle sera également indexée.

2.6. LA PENSION D'INVALIDITÉ

Organismes compétents :

- **France** : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- **Belgique** : organisme assureur (la « mutualité ») du travailleur frontalier

2.6.1. PRINCIPE

Suite à l'adoption du Règlement CE 833/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, la Belgique et la France font partie des **législations de type B, basées sur la durée de cotisation**. Par conséquent, la pension d'invalidité est liquidée comme une pension de vieillesse.

Chaque État devra établir, sur la base de sa législation nationale, le **montant des prestations** qui seront versées au travailleur invalide, proportionnellement aux durées d'assurance accomplies dans chaque État.

2.6.2. L'INVALIDITÉ EN BELGIQUE

2.6.2.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ

Est considérée comme **invalide** la personne dont l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période de l'incapacité primaire d'un an (Cf. supra p. 56).

La période d'invalidité peut donc prendre cours **au premier jour du 13^{ème} mois** suivant le début de l'incapacité de travailler.

Par ailleurs, pour être reconnu comme incapable de travailler, les conditions suivantes doivent être simultanément remplies :

- avoir **cessé toute activité** pour raisons de santé,
- avoir été **reconnu incapable de travailler à plus de 66 %** par rapport à la profession exercée en dernier lieu et à toutes les professions que le travailleur a exercées auparavant ou aurait pu exercer avec sa formation.

Ce degré d'incapacité est évalué pendant les six premiers mois uniquement par rapport à la profession exercée. Il l'est ensuite par rapport au **groupe de professions** dans lequel se range l'activité professionnelle du travailleur ou des professions qu'il aurait pu exercer compte tenu de sa formation.

2.6.2.2. FORMALITÉS

L'organisme assureur belge du travailleur lui fournira au 6^{ème} mois de son incapacité primaire un document dénommé « **Déclaration pour invalidité** » qu'il devra remplir.

L'invalidité est constatée par le Conseil médical de l'invalidité de l'**Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI)** sur la base d'un rapport qui est dressé par le médecin-conseil de l'organisme assureur du salarié (mutualité).

L'**examen médical** constatant l'invalidité peut avoir lieu en France ou en Belgique ; cependant, la France et la Belgique n'ont pas établi d'accord pour assurer une totale concordance des conditions d'attribution de ce statut.

Par conséquent, la décision d'un État membre ne s'impose pas toujours à l'institution de l'autre État membre. Dans le cadre du régime général, la décision de l'institution française compétente (CPAM) de reconnaître le statut d'invalidité au travailleur s'impose à l'institution belge⁹.

2.6.2.3. CALCUL ET MONTANT DES PRESTATIONS

CALCUL DE L'INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ

À partir du premier jour du 13^{ème} mois d'incapacité, le travailleur en incapacité de travailler peut bénéficier d'indemnités d'invalidité calculées comme suit :



- **65 % de la rémunération journalière** perdue pour les personnes avec charge de famille, dans la limite du plafond journalier de l'Assurance Maladie Invalidité (AMI),
- **55 % de la rémunération journalière** perdue pour les personnes dites isolées dans la limite du plafond journalier AMI (est isolée, la personne qui vit seule ou cohabite avec des personnes qui ne bénéficient d'aucun revenu et ne sont pas considérées comme personnes à charge),
- **40 % de la rémunération journalière** perdue pour les cohabitants dans la limite du plafond journalier AMI.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ

Les montants minima et maxima varient suivant la **reconnaissance ou non** pour le travailleur du statut de travailleur régulier et selon la situation familiale.

A la qualité de **travailleur régulier**, le travailleur :

- qui est **titulaire des indemnités depuis 6 mois** au moins au début de l'incapacité de travail et qui totalise au moins 120 jours de travail,
- qui est inscrit auprès d'un organisme assureur en tant que titulaire,
- qui a cessé toute activité et est reconnu incapable de travailler par le médecin de la mutualité.

⁹ - Annexe 7 « Concordance entre les législations des Etats membres sur les conditions relatives au degré d'invalidité » du Règlement n°833/2004.

Les indemnités maximales et minimales pour une incapacité née à compter du 01/03/2020 sont alors les suivantes :

		Indemnités journalières maximales d'invalidité (invalidé à partir du 01/03/2020)	Indemnités journalières minimales d'invalidité	
			Travailleur régulier	Travailleur non régulier
Avec charge de famille		95,54 €	62,08 €	49,84 €
Sans charge de famille	Isolé	80,84 €	49,68 €	36,88 €
	Cohabitant	58,79 €	42,60 €	

LICENCIEMENT EN CAS D'INVALIDITÉ / INCAPACITÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2014, l'employeur n'a plus la possibilité de licencier un travailleur en invoquant sa maladie ou son accident après 6 mois d'absence continue (pour un CDI).

Pour rompre le CDI, l'employeur devra alors se baser sur un autre motif (légitime) que la maladie de longue durée. Par exemple, pour des raisons organisationnelles.

Pour cela, il devra respecter la procédure de licenciement avec préavis.

La rupture pour force médicale majeure reste cependant possible si les conditions sont respectées :

- Incapacité définitive,
- Réalisation de la procédure de réintégration,
- décision d'invalidité définitive pour le travail convenu sans possibilité de réintégration ou une décision d'invalidité définitive pour le travail convenu avec possibilité de réintégration refusée par le travailleur ou par l'employeur qui doit prouver pourquoi il n'est pas en mesure de reprendre le travailleur.

2.6.3 L'INVALIDITÉ EN FRANCE

ATTENTION : la reconnaissance d'invalidité en Belgique n'est pas opposable en France. La reconnaissance est donc nécessaire en France pour avoir des droits.

2.6.3.1 DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ

En France, une personne est considérée comme invalide si, suite à un accident ou une maladie non professionnelle, sa perte de gain ou sa capacité d'activité est réduite de 2/3 minimum.

2.6.3.2 FORMALITÉS

Il est nécessaire d'être affilié depuis 12 mois à la sécurité sociale pour pouvoir obtenir une pension d'invalidité. Il est également nécessaire d'avoir :

- cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2.030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail,

OU

- travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

Si la CPAM n'initie pas les formalités pour obtenir une pension d'invalidité, il est possible de remplir le formulaire Cerfa n° 11174*05 (ou formulaire formulaire S4150). Un examen avec un médecin-conseil de la CPAM sera réalisé.

2.6.3.3 CALCUL ET MONTANTS

La pension est calculée sur la base d'un salaire annuel moyen, obtenu grâce aux 10 meilleures années de salaire (salaires soumis à cotisations dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 3.428 € par mois en 2020).

Calcul du montant de la pension en fonction de la catégorie de l'invalidité			
Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
1 ^{ère} catégorie	30 %	292,80 €	1.028,40 €
2 ^{ème} catégorie	50 %	292,80 €	1.714,00 €
3 ^{ème} catégorie	50 % majoré de 40 % par la majoration pour tierce personne	1.418,09 €	2.839,29 €

2.7. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Sites internet utiles : www.pole-emploi.fr / www.onem.fgov.be / www.rva.fgov.be

Le pays d'indemnisation diffère selon la situation du salarié : chômage complet ou chômage partiel.

DÉFINITIONS

- **Chômage complet** : le contrat de travail est définitivement rompu. L'assuré n'a plus aucun lien avec l'entreprise = la France (pays de résidence) est compétente.
- **Chômage partiel** : la relation de travail est suspendue du fait d'une interruption de l'activité de l'entreprise, un lien contractuel étant maintenu = la Belgique (pays d'emploi) est compétente.

2.7.1. LE CHÔMAGE COMPLET

2.7.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En application de l'article 65 §2 et §3 du règlement 883/2004 du 29 avril 2004, le travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations accordées en vertu de la législation de son État de résidence. Ainsi, un travailleur résidant en France et ayant travaillé en Belgique recevra ses prestations chômage du régime d'assurance chômage en France.

Des discussions sont en cours, au niveau de l'Union européenne, concentrées sur la détermination de l'Etat redevable des allocations chômage. Les 28 ministres du travail de l'Union européenne semblent choisir un chemin inverse à la législation actuelle. Désormais, ils envisagent le versement des allocations chômage par le dernier pays d'emploi.

Ce projet de réforme est toujours en cours de discussion au sein des différentes instances de l'Union européenne qui ne se sont pas accordées à ce jour sur une version définitive du texte.

2.7.1.2.FORMALITÉS

Les périodes d'activité salariées effectuées en Belgique seront prises en compte par **Pôle emploi**.

Pour les justifier, le travailleur frontalier doit se procurer auprès d'un bureau du chômage belge - ONEM pour la région wallonne et RVA pour la région flamande – **le formulaire U1** (attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations chômage) qu'il devra remettre à Pôle emploi.

Le travailleur frontalier doit, avant la fin de préavis, s'inscrire auprès de Pôle emploi. S'il tarde à effectuer cette inscription, le point de départ des indemnités ne pourra être antérieur à la date d'inscription.



REMARQUE : si le travailleur frontalier français au chômage, indemnisé par Pôle emploi, désire partir dans un autre pays de l'EEE pour chercher un emploi, il doit en informer Pôle emploi avant son départ. Il sera radié de la liste des demandeurs d'emploi en France, s'inscrira dans le pays (de l'EEE) de son choix et Pôle emploi lui délivrera un document portable U2 (ancien formulaire E 303) qui lui permettra d'exporter ses prestations pendant une durée maximale de 3 mois.

2.7.1.3.L'ASSURANCE CHÔMAGE EN FRANCE

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement, dénommé **Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, aux salariés privés d'emploi qui remplissent des conditions d'âge, d'affiliation, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi.

L'assurance chômage met en place **différentes mesures** visant à accélérer le retour à l'emploi :

- par un accompagnement personnalisé et ciblé dès le début du chômage,
- par des actions devant accélérer le retour à l'emploi (financement de la validation des acquis de l'expérience, d'actions de formation conventionnées aux besoins de main-d'œuvre, etc.),
- et par des aides destinées à insérer durablement les salariés occupant des emplois de courte durée.

Chaque demandeur d'emploi est engagé dans un **Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (le PPAE)**.

FONCTIONNEMENT DU PPAE

Après inscription comme demandeur d'emploi auprès des services de Pôle emploi qui effectuera un premier diagnostic, il est élaboré un **Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE)** avec le bénéficiaire, afin de définir le **délai probable de retour à l'emploi** ainsi que les **mesures d'accompagnement personnalisé** qui lui permettront d'accélérer son retour à l'emploi.

Le PPAE détermine les **types d'emploi** correspondant effectivement aux qualifications et capacités professionnelles du demandeur d'emploi, les types d'emploi vers lesquels le demandeur d'emploi souhaite se convertir, et les **formations qualifiantes ou diplômantes** nécessaires pour réaliser ledit projet.

C'est dans le PPAE que sont également précisés les **éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi**, définis sur la base de la nature et des caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la **zone géographique** privilégiée, ainsi que le **salaire** attendu.

Le PPAE est **actualisé au moins tous les 3 mois** afin d'accroître les perspectives de retour à l'emploi.

La validation du PPAE est obligatoire pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

L'allocataire engagé dans ce projet doit respecter les obligations figurant dans son parcours, notamment quant à l'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi ; à défaut, des **sanctions pourront être prises** (suspension, réduction ou suppression des prestations).

L'allocataire est **tenu d'accepter les « offres raisonnables » d'emploi** qui lui sont proposées par Pôle emploi.

En effet, le refus, sans motif légitime, à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi entraîne la suppression, pour une durée de deux mois, du revenu de remplacement perçu par le demandeur d'emploi.

La recherche individuelle d'emploi est **vérifiée tous les mois**. Le parcours de l'allocataire est **suivi au moyen du dossier unique du demandeur d'emploi (DUDE)** qui est quotidiennement mis à jour par Pôle emploi et tout autre organisme public de l'emploi chargé de la mise en œuvre du parcours de l'allocataire.

A. LES CONDITIONS D'OCTROI DE L'ALLOCATION CHÔMAGE EN FRANCE

- Le demandeur d'emploi doit être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le PPAE.
- Le demandeur d'emploi doit être disponible et apte physiquement à exercer un emploi. La perception d'une pension d'invalidité a une incidence sur le montant de l'allocation chômage versée.
- Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. Toutefois, si cela est le cas mais qu'il n'a pas suffisamment cotisé pour bénéficier de la retraite à taux plein, le salarié privé d'emploi qui bénéficie de l'ARE peut, sous conditions, se prévaloir du maintien des prestations jusqu'à l'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein.
- une durée minimale d'affiliation est nécessaire :

> Pour les travailleurs privés involontairement d'emploi entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020, la durée d'affiliation est de minimum 6 mois (ou 130 jours ou 910 heures) sur une période de référence de 24 mois ou de 36 mois pour les personnes âgées de plus de 53 ans (portées à 27/39 mois depuis le 16 avril 2020).

> Pour les travailleurs privés involontairement d'emploi entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, la durée d'affiliation est de minimum 4 mois (ou 88 jours ou 610 heures) sur une période de référence de 27 mois (ou 39 mois pour les personnes âgées de plus de 53 ans).

> Pour les travailleurs qui seront involontairement privés d'emploi à partir du 1^{er} janvier 2021 (sauf modification liée à la crise sanitaire), la durée d'affiliation minimum sera de 6 mois (ou 130 jours ou 910 heures) sur une période de référence de 24 mois (ou 36 mois pour les personnes âgées de plus de 53 ans).

- Le demandeur d'emploi doit être involontairement privé d'emploi en raison :
 - > d'un licenciement pour motif personnel (y compris un licenciement pour faute grave),
 - > d'un licenciement pour motif économique,
 - > de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée (y compris un contrat d'apprentissage, même si la rupture a lieu à la suite d'un accord exprès et bilatéral des deux signataires),
 - > d'une démission considérée comme légitime par l'accord d'application n°14 du règlement du régime d'assurance chômage.
- salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi,
- salarié dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS,
- non-paiement des salaires justifiés par une ordonnance de référés,
- rupture par le salarié d'une période d'essai, dans les 65 jours suivant l'entrée en fonction, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à toute autre rupture ouvrant droit à l'allocation chômage,
- rupture intervenue pour cause de changement de résidence justifiée par des violences conjugales avec dépôt d'une plainte devant le Procureur de la République.

Si la **démission a un motif autre** que celui prévu par cet accord, la Commission Paritaire de Pôle emploi réexamine la situation, à la demande de l'intéressé, après une période de 4 mois. Le demandeur devra apporter tous les éléments attestant ses recherches actives d'emploi ou de formation.

- Le demandeur d'emploi doit être à la recherche permanente et effective d'un emploi.
- Le demandeur d'emploi doit justifier d'une certaine durée d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi.



N.B. : la rupture d'un commun accord en Belgique n'ouvre pas droit à l'attribution d'une allocation chômage en France et ne peut être assimilée à une rupture conventionnelle au sens de l'article L. 1237-11 du code du travail français.



REMARQUE : en cas d'arrêt maladie, vous ne pourrez vous inscrire auprès de Pôle emploi avant l'expiration de votre arrêt maladie.

B. L'INDEMNISATION

MONTANT (au 1^{er} janvier 2020)

L'allocation journalière est déterminée en **fonction du Salaire Brut Journalier de Référence** qui est établi à partir des 12 mois civils qui ont précédé le dernier jour travaillé et payé (dans la limite de 13.712 € / mois). Le **montant initial brut** de l'allocation de chômage correspond :

- soit à 40,4 % du salaire brut journalier de référence auxquels s'ajoutent 12,05 € (au 1^{er} juillet 2020) ;
- soit à 57 % du salaire journalier de référence si ce calcul est plus avantageux.

Minimum : le montant de l'allocation chômage est au moins égal 29,26 € par jour (au 1^{er} juillet 2020).

Maximum : le montant de l'allocation chômage ne peut être supérieur à 75 % du salaire journalier de référence.

DÉBUT DE L'INDEMNISATION

- Le **différé d'indemnisation ICCP**

Lorsque le salarié perçoit une Indemnité Compensatrice de Congés Payés (c'est-à-dire que l'employeur lui rémunère les congés payés qu'il n'a pas pu prendre avant l'expiration de son contrat), les allocations sont versées à l'expiration d'un délai de carence qui correspond au **montant total de l'ICCP** (présent sur le formulaire E 301/DP U1) divisé par le salaire journalier de référence.

- Le **différé spécifique**

Si le demandeur a bénéficié d'une transaction ou d'une indemnité de licenciement supérieure au montant prévu par la loi, ou a bénéficié d'une transaction, un « différé spécifique » limité à 150 jours s'ajoute, le cas échéant, au délai de carence congés payés (ci-dessus).



REMARQUE : cette durée maximale de différé spécifique est de 75 jours pour les salariés ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique. La durée du différé spécifique (en nombre de jours) est calculée en divisant les indemnités supérieures au minimum légal par 95,8.

- Délai d'attente

Le versement de l'allocation est systématiquement différé de 7 jours (délai d'attente) après les délais de carence.

DURÉE D'INDEMNISATION

Le principe est "un jour travaillé égal un jour indemnisé". La période d'indemnisation est comprise entre 4 mois et 24 mois (maximum 36 mois pour les personnes de plus de 53 ans).

Le calcul prend en compte l'ensemble des contrats de travail sur les 24 derniers mois (36 mois pour les personnes de plus de 53 ans).

EXEMPLE : si vous avez travaillé 12 mois sur les 24 derniers mois, vous aurez le droit à une allocation pendant 12 mois.

Dégressivité des allocations

A partir du 1^{er} janvier 2021 (sauf modification liée à la crise sanitaire), pour les demandeurs d'emploi dont l'ancien salaire dépassait un certain montant : 148,54 € / jour, soit 4.518 € / mois subissent une réduction de leur allocations à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation. Pour ces demandeurs d'emploi l'allocation chômage pourra être diminuée de 30%, après 6 mois (ou 182 jours) indemnisés.

DROITS RECHARGEABLES

La convention d'Assurance chômage crée les droits rechargeables.

Le principe est le suivant : « plus une personne travaille, plus elle a des droits à l'assurance chômage ».

Toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations **allonge la durée** de ses droits à l'assurance chômage si la perte de cet emploi n'est pas volontaire.

CONDITIONS

Une fois les droits initiaux utilisés, un « **rechargement** » des droits acquis en travaillant pendant la période d'indemnisation pourra être opéré.

Si le contrat s'est terminé entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 6 mois (130 jours ou 910 heures). Si le contrat s'est terminé à partir du 1^{er} août 2020, il faut avoir travaillé 4 mois ou 610 heures pour pouvoir recharger ses droits.



REMARQUE : ces heures peuvent être effectuées en plusieurs périodes d'emploi, quelle que soit la durée de ces emplois (y compris des emplois de quelques jours) et le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim).

Si vous n'avez pas atteint le nombre de mois/jours/heures de travail nécessaires pour recharger vos droits, il n'y aura pas de recharge de votre indemnisation. Dans ce cas, vous devrez à nouveau remplir les conditions initiales d'ouverture du droit à l'allocation chômage.

Ce **rechargement ouvre de nouveaux droits**, c'est-à-dire une allocation d'un nouveau montant pour une nouvelle durée qui sera calculée sur la base des activités reprises.

FIN DE L'INDEMNISATION

L'indemnisation est **interrompue** lorsque :

- le demandeur a épuisé ses droits (fin de la période maximale d'indemnisation), une allocation spécifique peut alors être attribuée à l'assuré,
- le demandeur cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi,
- le demandeur retrouve une activité professionnelle salariée ou non (sauf cas d'activité réduite) en France ou à l'étranger, sauf si ses revenus salariés ne dépassent pas un certain plafond,
- le demandeur est en maladie, accident de travail ou maternité,
- le demandeur d'emploi est exclu du bénéfice des allocations de chômage sur décision administrative ou à la suite de sa radiation par l'agence,
- le demandeur perçoit l'allocation de présence parentale ou le complément de libre choix d'activité,
- le demandeur bénéficie de la retraite à taux plein.



REMARQUE : les demandeurs d'emploi dont l'allocation chômage arrive à terme peuvent recevoir un revenu minimum, sous conditions de ressources : l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le revenu de solidarité active (RSA).

C. INCITATIONS À LA REPRISE DE L'EMPLOI

CUMUL ALLOCATIONS/RÉMUNÉRATIONS EN CAS DE REPRISE D'UNE ACTIVITÉ SALARIÉE (pour une activité non salariée, se renseigner auprès de votre agence Pôle emploi).

La nouvelle convention d'Assurance chômage permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un cumul entre leur salaire et une partie de leur allocation chômage.

En reprenant une activité, même de quelques jours, en cours d'indemnisation, le demandeur d'emploi verra ses revenus augmenter sur le mois concerné et sa durée d'indemnisation allongée en fin de droit.

Il est possible, pour un mois donné, de **cumuler le salaire d'une activité avec une partie des allocations chômage**, à condition que le montant du total salaire et des allocations pour un mois donné ne dépasse pas le montant du salaire initial perdu.

La formule de calcul pour connaître le montant des allocations versées en plus du salaire mensuel est la suivante : allocations qui seraient dues sans activité - 70 % du salaire mensuel brut issu de la nouvelle activité.

Deux situations peuvent se présenter :

- en cas de reprise d'une activité procurant **un revenu équivalent ou supérieur à l'ancien salaire** (salaire de référence), l'octroi de l'ARE sera suspendu le temps de la période d'activité. Celle-ci repousse d'autant la date de fin des droits initiaux.

À la fin de la période d'activité, l'indemnisation initialement ouverte reprendra là où elle s'était arrêtée, à condition que la perte d'emploi ne soit pas volontaire ;

OU

- l'**activité reprise procure un revenu inférieur à l'ancien salaire** (salaire de référence) ; il est alors possible de cumuler ce revenu avec une partie de l'allocation chômage sur le mois concerné et d'allonger sa durée d'indemnisation en fin de droit.



REMARQUE : les jours du mois pour lesquels aucune allocation n'a été versée (ou seulement une allocation partielle) repoussent la date de fin de droits d'un nombre de jours équivalent, et allonge la durée totale d'indemnisation du demandeur d'emploi.

EXEMPLE

Au cours des douze mois précédant la fin de son contrat de travail, Monsieur Legrand a perçu un salaire brut de 1.900 € par mois. Son salaire journalier de référence (SJR) s'établit à 62,46 € [(1.900 x 12) / 365]. Le montant journalier de son allocation journalière de chômage s'élève à 37,28 € (40,4 % de son SJR + 12,05 €, méthode qui dans son cas est la plus avantageuse).

Pour un mois de chômage complet, il percevra donc 1.118,4 € (37,28 x 30).

Durant sa période d'indemnisation, au mois de décembre 2019 il exerce 12 jours d'activité professionnelle pour un salaire de 850 €.

Il va alors pouvoir cumuler ce salaire avec une partie de ses allocations chômage.

Le montant des allocations versées pour le mois de décembre 2019 sera donc de : 1.118,4 € (allocations dues pour un mois de chômage complet) - 595 € (70% de 850 €) = 523.4 €

Son revenu global pour le mois de décembre 2019 est égal à son salaire + les allocations versées, soit 850 € + 523.4 € = 1.373,4 €.

Ce revenu est inférieur au salaire qu'il percevait avant sa perte d'emploi (1.900 €), mais est supérieur aux allocations perçues pour un mois de chômage complet (1.118,4 €).

En occupant cet emploi au mois de décembre, il a augmenté son revenu de 255 € (1.373,4 - 1.118,4).

Le montant d'allocation chômage non versé au mois de décembre 2019, soit 595 €, est « converti » en jours d'allocation.

Dans ce cas, les 595 € non versés correspondent à 16 jours d'allocation (allocation journalière de référence de 37,28 €).

L'activité professionnelle repousse d'autant de jours la date initiale de la fin des droits à l'Assurance chômage.

AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE)

L'Aide à la Reprise et à la Création d'Entreprise (ARCE) est un dispositif qui permet à toute personne indemnisée admise au bénéfice de l'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise (ACCRE) de percevoir la moitié des allocations chômage qui lui restent en 2 versements espacés de 6 mois, le second versement intervenant si l'activité est toujours exercée.

PERSONNES CONCERNÉES



- les bénéficiaires de l'ARE qui créent ou reprennent une entreprise lorsqu'ils sont en cours d'indemnisation,
- les personnes bénéficiaires de l'ARE, mais qui ne la perçoivent pas au moment du démarrage de l'activité du fait de l'application du différé d'indemnisation ou du délai d'attente,
- les personnes licenciées qui ont entamé des démarches pour créer ou reprendre une entreprise pendant la période de préavis ou au cours de leur congé de reclassement ou de leur congé de mobilité et qui est admise au bénéfice de l'ARE.

CONDITIONS

- justifier de l'attribution de Aide à la création ou à la reprise d'entreprise ACRE (anciennement ACCRE)
- ne pas déjà bénéficier du cumul de l'ARE avec une rémunération.

MONTANT

L'ARCE est égale à 45 % du montant du reliquat des droits à l'ARE restant dus à la date du début d'activité, ou, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACCRE. Une déduction de 3 % est appliquée sur le montant du capital (pour le financement des retraites complémentaires).

EXEMPLE

Le 1^{er} janvier 2019, Monsieur Legrand, demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans, est admis au bénéfice d'une ARE journalière de 40 € pour une durée maximale de 730 jours, avec une prise en charge le 1^{er} mars 2019 (compte tenu des différés d'indemnisation et du délai d'attente). L'intéressé est indemnisé du 1^{er} au 31 mars 2019. Le 1^{er} avril 2019, il crée son entreprise.

A cette date, il lui reste un reliquat de droits de 700 jours [730j - (30j)].

Le montant du capital sera de : [(40 € x 700) x 0,45] = 12.600 € (duquel sera déduite la participation de 3 % au financement des retraites complémentaires).

VERSEMENT

Le premier versement correspondant à la moitié du montant de l'ARCE est effectué lorsque l'activité débute (ou à la date d'ouverture des droits à l'ARE si elle est plus tardive), sous réserve que le créateur ou repreneur ait cessé d'être inscrit comme demandeur d'emploi.

Le solde est versé 6 mois après le début de l'activité, à condition que l'intéressé exerce toujours effectivement son activité professionnelle.



REMARQUE : en optant pour cette aide, le créateur ou repreneur d'entreprise ne pourra plus bénéficier de l'incitation à la reprise d'emploi.

En cas d'arrêt de l'activité, les droits à l'ARE peuvent être repris, diminués du montant de l'ARCE versée. Pour ce faire, l'intéressé doit se réinscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de 3 ans à compter de la date de l'admission, augmenté de la durée maximale de ses droits à l'ARE.

EXEMPLE

Monsieur Legrand bénéficie au 1^{er} janvier 2019 de 730 jours d'ARE (environ 24 mois).

En cas d'échec dans son projet de création ou de reprise d'entreprise entraînant une cessation d'activité, il pourra demander à bénéficier d'une reprise de ses droits dans un délai de 4 ans et demi (3 ans + 24 mois) suivant le 1^{er} janvier 2019 (avant le 1^{er} janvier 2024) et s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi dans ce délai.

DÉMARCHE

- faire part de son projet de reprise ou de création d'entreprise à Pôle emploi et remplir une demande d'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE),
- déposer une demande d'ACRE auprès du centre de formalités des entreprises du lieu de la future entreprise,
- remettre l'attestation d'admission au bénéfice de l'ACRE à Pôle emploi.

D. SALARIÉS EN COURS D'INDEMNISATION À L'ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE

L'âge légal de la retraite est de 65 ans en Belgique (hors retraite anticipée). Le cas échéant, l'assuré ne percevra avant 65 ans que sa retraite française s'il a travaillé en France.

Si le salarié ne bénéficie pas du nombre de trimestres nécessaires pour liquider sa retraite à taux plein, il peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) jusqu'à l'âge de 65 à 67 ans en fonction de son année de naissance, à condition de justifier de 12 ans d'affiliation dont 1 année continue ou 2 années discontinues au cours des 5 années précédant la demande. Il est également nécessaire de justifier d'au moins 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

2.7.2. LE CHÔMAGE PARTIEL

Les mesures mises en oeuvre durant la crise sanitaire liée à la COVID-19 ne sont pas reprises dans ce guide.

2.7.2.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En cas de chômage partiel ou temporaire, le travailleur frontalier bénéficie des prestations selon la législation de son État d'emploi (la Belgique) comme s'il y résidait (Article 65 -1 du règlement 883/2004/CE).

2.7.2.2. RÉGIME

- En cas de chômage partiel dû aux intempéries (pluie, gel, canicule, etc.), les ouvriers exerçant leur activité dans les domaines du BTP/construction ont droit à une allocation versée respectivement par l'ONEM (Office National de l'Emploi) pour la région wallonne, et par la RVA pour la région flamande.

La décision de la cessation du travail appartient à l'employeur ; ce dernier doit démontrer à l'ONEM (ou à la RVA) que des conditions atmosphériques défavorables rendent impossible l'exécution du travail.

L'employeur peut obliger les travailleurs au chômage à se présenter régulièrement ou sur convocation sur le lieu de travail habituel.

Une déclaration e-DRS scénario 2 doit être effectuée sur le portail de la sécurité sociale lors du 1^{er} jour de chômage (ou de reprise du chômage).

Un formulaire C 3.2 A - CONSTRUCTION est remis à l'ouvrier en situation de chômage pour intempérie au début de chaque mois par son employeur. L'ouvrier doit le remplir pour chaque jour de chômage en suivant les instructions du formulaire de contrôle.

L'employeur doit mensuellement effectuer une déclaration (e-DRS scénario 5) sur le portail de la sécurité sociale.

L'ouvrier doit uniquement introduire sa carte de contrôle C3.2 A auprès de son organisme de paiement après la fin du mois.

- Des allocations pour chômage temporaire sont également versées suivant la même procédure en cas de :

- chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques (uniquement pour les ouvriers),
- chômage accidentel technique (uniquement pour les ouvriers),
- chômage pour force majeure (pour les ouvriers et les employés),
- chômage en raison d'une grève ou d'un lock-out (pour les ouvriers et les employés),
- ou vacances annuelles collectives (pour les travailleurs qui n'ont pas ou qui n'ont plus droit à un nombre suffisant de jours de vacances pour couvrir la période entière de fermeture, pour les jours qui ne sont pas couverts par un pécule de vacance).

Il revient au travailleur de choisir son centre de paiement :

- la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC)
- ou un syndicat :
 - > la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC),
 - > la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB),
 - > la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB).

MONTANT DE L'ALLOCATION

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les allocations de chômage temporaire sont calculées sur la base de 65 % du dernier salaire perçu (plafonné à 2.754,76 € / mois au 1^{er} mars 2020), quelle que soit la situation familiale du travailleur.

Pour un travailleur avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus, le montant des allocations versé chaque mois est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'heures de chômage temporaire} \times 6}{\text{Nombre d'heures de travail par semaine effectuées dans l'entreprise}}$$

2.8. L'ASSURANCE VIEILLESSE

Suite à l'adoption du Règlement 883/2004/CE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, les prestations de préretraite sont introduites en tant que prestations de sécurité sociale.

Les régimes légaux de préretraite ont été inclus dans le champ d'application du règlement communautaire. Constituent une prestation de préretraite « toutes les prestations en espèces, autres qu'une prestation de chômage ou de prestation anticipée de vieillesse, servies à partir d'un âge déterminé au travailleur qui a réduit, cessé ou suspendu ses activités professionnelles jusqu'à l'âge auquel il peut être admis à la pension de vieillesse ».

2.8.1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE

2.8.1.1. PRINCIPE

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- le travailleur frontalier a effectué **la totalité de sa carrière professionnelle en Belgique** : il bénéficie de la pension de retraite belge, même s'il n'y réside pas.
- le travailleur frontalier a effectué **une partie de sa carrière professionnelle en Belgique** et l'autre en France ou/et dans un autre pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. On parle alors de carrière « mixte » ; le travailleur reçoit **une pension de chaque État**, à condition qu'il ait été assuré dans le pays au moins une année (exception pour la France où une période de cotisation d'un trimestre suffit). Aucune cotisation ne sera perdue ; les droits acquis seront protégés et chaque État versera une pension correspondant aux périodes d'assurance qui y ont été accomplies.

Cependant, la pension d'un État ne lui sera versée que s'il remplit les **conditions d'octroi** de la pension prévues par cette législation.

Chaque État membre est tenu de prendre en compte les périodes d'assurance qui ont été effectuées dans les autres pays **dès lors que cette totalisation permet d'augmenter le montant de la pension due**.



REMARQUE : si la durée des périodes d'assurance en Belgique ne dépasse pas 1 an, le frontalier ne percevra pas de pension de la part de la Belgique. Toutefois, ces périodes de moins d'un an sont prises en compte par les autres États compétents pour le calcul du montant théorique de la pension (voir ci-dessous).

2.8.1.2. CALCUL DE LA PENSION

Le montant de chaque pension à laquelle le frontalier a droit est **proportionnel au nombre d'années de cotisation** accomplies dans le pays concerné.

Chaque État, dans lequel le travailleur frontalier a exercé, va procéder à **deux opérations** :

- le **calcul de la pension nationale**, qui se calcule conformément à la législation nationale de chaque État,
- puis le **calcul de la pension communautaire**. Cette dernière se calcule en déterminant tout d'abord la pension globale théorique de l'assuré comme si toutes les années de cotisation avaient eu lieu sur le territoire, pension globale théorique ensuite réduite au prorata des seules périodes accomplies sur le territoire compétent.

Chaque institution compétente opérera une **comparaison** pension nationale / pension communautaire. L'institution de chaque État versera alors le montant le plus favorable, c'est-à-dire le **montant le plus élevé** de la pension nationale ou de la pension communautaire.

EXEMPLE

Monsieur Martin a été assuré pendant 15 ans en Belgique et pendant 26 ans en France, soit un total de 40 années d'assurance dans les deux pays. Il a 62 ans et peut donc percevoir une pension française (puisque'il a atteint l'âge de la retraite). Il peut également percevoir une retraite anticipée belge puisqu'il a plus de 40 années de cotisation à une assurance vieillesse (une carrière complète en Belgique est obtenue avec 45 années de carrière professionnelle).

- Pour calculer sa pension, la Caisse française compétente (CARSAT, CNAV ou MSA) va opérer **en trois temps** :

PENSION NATIONALE

1) elle va d'abord établir **le montant de la pension nationale française**, sans tenir compte des périodes d'assurance effectuées à l'étranger ;

PENSION COMMUNAUTAIRE

2) elle va ensuite calculer le montant de pension auquel il aurait droit s'il avait effectué l'intégralité de ses années d'assurance (en l'espèce 40) en France. Ce montant est appelé **"montant global théorique"**. Pour déterminer le nombre d'années à retenir lors du calcul du salaire annuel moyen de base de la pension globale théorique, la caisse française va prendre en compte les régimes d'assurance vieillesse des États de l'EEE équivalents au régime général et aux régimes alignés ;

3) elle calculera enfin le **montant auquel Monsieur Martin a effectivement droit** en ne prenant en compte que les périodes accomplies en France (limitées à la durée maximale), soit 2% du montant théorique.

La pension communautaire est donc une pension proratisée.

La totalisation intervient dans le calcul du montant de la pension puisqu'elle influe sur le taux de retraite applicable.

Monsieur Martin percevra le montant le plus élevé de la pension nationale OU de la pension communautaire effective.

- La caisse belge (l'Office national des pensions (ONP) en région wallonne / RVP en région flamande) procède de son côté de la même manière : **calcul de la pension nationale belge, puis de la pension communautaire, comparaison des deux pensions et versement de la plus élevée**.

2.8.1.3. FORMALITÉS

OÙ DÉPOSER SA DEMANDE ?

Les prestations de la sécurité sociale ne sont accordées que **sur demande formelle des intéressés**. Les frontaliers sont obligés de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence. Cet organisme se charge le cas échéant du transfert des formulaires de liaison en direction des organismes compétents des autres pays concernés (l'assuré doit néanmoins préciser qu'il a aussi cotisé dans un autre pays).

Institutions compétentes en France (régime général) :

- Île-de-France : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAV)
- Alsace-Moselle : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)
- Autres régions : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)

DÉMARCHES DANS LE CAS D'UNE DEMANDE EN BELGIQUE

Dans le cas où le travailleur n'a jamais travaillé en France, il doit tout de même faire sa demande auprès de la **Caisse d'Assurance Retraite de la Santé au Travail (CARSAT)** de son domicile. L'organisme français se chargera de transmettre sa demande à l'organisme belge compétent.

La demande doit intervenir au plus tôt **un an et au plus tard un mois avant la date désirée**. Dans la demande, il doit être indiqué que le travailleur n'a pas droit à une pension légale en France, son pays de résidence.

L'ONP fait parvenir au travailleur gratuitement chaque année, un extrait annuel où figurent toutes les données de carrière des 2 années précédentes. Par ailleurs, l'ONP envoie un aperçu global de carrière l'année des 30, 35, 40, 45 et 50 ans. Le travailleur devra donc penser à vérifier les données et signaler une éventuelle erreur auprès de l'ONP.

Il est à noter qu'un **aperçu global de carrière** est disponible à tout moment sur le site <https://www.mypension.be/fr>

2.8.2. L'ASSURANCE VIEILLESSE EN BELGIQUE

Contrairement à la France, le régime complémentaire de retraite n'est pas obligatoire en Belgique.

2.8.2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MODE DE CALCUL DE LA PENSION

A. EN FRANCE

L'âge légal pour prendre sa retraite en Belgique est différent de celui applicable en France.

En France, l'âge minimum légal pour bénéficier de la pension passe progressivement de 60 à 62 ans selon votre année de naissance.

Date de naissance	Âge minimum de départ à la retraite
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1951 et le 31 décembre	60 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans

Le nombre de trimestres pour une retraite à taux plein va passer progressivement de **166 à 172 trimestres**.

Pour bénéficier d'une pension de retraite française à taux plein, il est nécessaire de respecter des **conditions d'âge** (entre 65 et 67 ans) ou de **durée d'assurance** (variable selon l'année de naissance).

Une retraite anticipée à taux plein à 60 ans reste possible pour **pénibilité du travail**. Pour cela, il faut :

- soit justifier d'une **incapacité permanente** d'au moins 10 % liée à la pénibilité du travail. Dans ce cas, les conditions d'accès varient en fonction de l'origine de cette incapacité (maladie professionnelle ou accident du travail) et du taux d'incapacité permanente. Dans certains cas, un taux au moins égal à 20 % est exigé ;
- soit justifier d'un **cumul de points** sur un compte personnel de prévention de la pénibilité. Dans ce cas, chaque tranche de 10 points sur le compte permet de réduire l'âge légal de départ à la retraite d'un trimestre et ce, dans la limite de 8 trimestres. Le montant de la pension peut également être majoré dans la limite de 8 trimestres. Pour bénéficier du **départ à la retraite anticipée au taux plein à 60 ans pour carrière longue**, il est nécessaire :
- d'avoir commencé à travailler **avant 16 ou 20 ans** suivant les cas ;
- de remplir une **condition de durée d'assurance** et de cotisation qui varie suivant les cas.

Ces **conditions de durée d'assurance varient** en fonction de l'année de naissance, de l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé et de l'âge à partir duquel le travailleur a commencé à travailler.

Les personnes pouvant profiter d'un départ à la retraite pour carrière longue bénéficient d'une retraite à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres validés.

Pour bénéficier du **droit à la retraite anticipée pour cause de handicap**, la personne doit :

- être atteinte d'une **incapacité permanente** d'au moins 50 % prononcée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- et justifier d'une **durée totale d'assurance** minimale tous régimes de base confondus (dont une part minimale a donné lieu à cotisations) depuis que le handicap a été reconnu.

Date de naissance	Âge de départ à la retraite à taux plein automatique	Durée d'assurance pour bénéficiaire du taux plein
1953	66 ans et 2 mois	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1954	66 ans et 7 mois	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1955-1956-1957	67 ans	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1958-1959-1960	67 ans	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
1961-1962-1963	67 ans	168 trimestres (42 ans)
1964-1965-1966	67 ans	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1967-1968-1969	67 ans	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1970-1971-1972	67 ans	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
1973 et après	67 ans	172 trimestres (43 ans)

B. EN BELGIQUE

En Belgique, l'âge légal pour prendre sa retraite est fixé à 65 ans. Néanmoins, pour obtenir une retraite à taux plein, le travailleur doit avoir une carrière complète : 45 années de travail (et périodes assimilées : vacances, maladie, chômage, grève, etc.).

La Belgique prendra en compte, pour le calcul, les périodes d'affiliation dans les autres États membres, notamment celles effectuées en France au cours d'autres activités professionnelles (= totalisation des périodes d'assurance).

 **N.B.** : l'âge légal de la pension sera porté à 66 ans en 2025 (prise de cours en février 2025), et à 67 ans en 2030 (prise de cours en février 2030).

MODE DE CALCUL DE LA PENSION NATIONALE BELGE

Le montant de la pension du travailleur dépend :

- de sa **carrière professionnelle** : périodes effectivement prestées et assimilées ;
- des **rémunérations annuelles**, et réévaluées au moyen d'un coefficient de revalorisation ;
- de sa **situation familiale** : isolé (60 %) ou ménage (75 %). Montant de la pension pour chaque année civile :

$$\text{Pension} = \frac{\text{Rémunération totale} \times \text{coefficient de réévaluation}}{45} \times \text{situation familiale (60 ou 75 \%)}$$

Le travailleur bénéficie d'un **droit minimum par année de carrière**, pour autant qu'il puisse apporter la preuve d'une occupation en qualité de travailleur salarié de 15 années civiles au moins, et pour une occupation annuelle au moins égale au tiers d'une activité équivalente. Dès lors, si pour une année déterminée, la rémunération annuelle perçue par le salarié est inférieure à 25.833,78 € [montant au 01/03/2020 ; indice 147,31], la pension due au titre de cette année sera calculée sur la base de ce montant.

Le bénéfice à ce droit minimum par année de carrière disparaît si le montant de la retraite est supérieur ou égal à 19.369,22 € / an pour un ménage ou 15.500,27 € / an au 01/03/2020 pour une personne isolée.

Le **montant de la pension est obtenu en additionnant les pensions octroyées pour chaque année** de la carrière belge.

EXEMPLE

$$\text{Pension pour l'année 1983} = \frac{\text{Rémunération annuelle réévaluée de l'année 1983}}{45 \text{ années de travail}} \times 75 \% (\text{ménage}) \text{ ou } 60 \% (\text{isolé})$$

POSSIBILITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE

Le travailleur peut bénéficier d'une retraite anticipée à compter du mois suivant son 62^{ème} anniversaire dès lors qu'il a effectué une carrière professionnelle (belge et communautaire) d'au moins 40 ans.

2.8.2.2. PENSIONS MINIMALES

Dès lors que le travailleur justifie d'une carrière complète, il bénéficie d'un **minimum garanti** pour sa pension (montants au 01/01/2020 ; indice 147,31) :

- au taux isolé : 16.434,94 € / an
- au taux ménage : 20.543,69 € / an

À défaut d'avoir le nombre d'années suffisantes pour ouvrir droit à une retraite à taux plein, le travailleur qui justifie au minimum des 2/3 des années exigées, bénéficie d'un **minimum garanti diminué proportionnellement**.

EXEMPLE

Monsieur Martin, célibataire vivant seul, a travaillé 34 ans en Belgique ; sa fraction de carrière est donc 34/45. Cette fraction est supérieure aux 2/3 des années exigées (> à 30/45).

Le minimum garanti dont il bénéficie au taux isolé est donc de 34/45 x minimum garanti au taux isolé. (34/45) x 16.434,94 = 12.417,51 € / an.

2.8.2.3. INFORMATIONS ET FORMALITÉS

L'ONP fait parvenir aux travailleurs gratuitement chaque année, un **extrait annuel** où figurent toutes les données de carrières des 2 années précédentes. Par ailleurs, l'ONP envoie un aperçu global de carrière l'année des 30, 35, 40, 45 et 50 ans des travailleurs. Le travailleur a donc intérêt à **vérifier les données** et signaler une éventuelle erreur auprès de l'ONP.

Il est à noter qu'un aperçu global de carrière est disponible à tout moment sur le site <https://www.mypension.be/fr>

Que le travailleur frontalier ait eu une carrière professionnelle mixte ou uniquement belge, il doit introduire sa demande auprès de **l'organisme compétent de son lieu de domicile** (CARSAT) en précisant bien son occupation en Belgique.

La caisse française avisera alors l'ONP/RVP de l'existence de la demande du travailleur frontalier.

La pension de retraite prendra cours le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel le travailleur en a fait la demande.

Le travailleur doit faire parvenir chaque année à l'Office National des Pensions, un **certificat de vie** qu'il doit signer et faire compléter par la mairie de son lieu de domicile. Ledit certificat peut être obtenu auprès de l'ONP ou téléchargé sur le site www.onprvp.fgov.be rubrique « formulaires » puis « Certificat de Vie ».

2.9. LA PENSION DE SURVIE

En cas de décès de l'assuré ou du bénéficiaire d'une pension belge, les survivants ne peuvent que prétendre à la **pension de survie de veuf(ve)** ou une **allocation de transition** depuis 2015.

L'Office National des Pensions n'octroie pas de prestations aux enfants du défunt. Vous pouvez néanmoins vous adresser à l'Office National des Allocations Familiales pour Travailleurs Salariés.

2.9.1. CONDITIONS

Pour pouvoir bénéficier de la pension de survie, le conjoint survivant doit :



- être âgé d'au moins 47 ans et 6 mois (pour 2020, augmentation progressive de l'âge minimum ayant lieu jusqu'en 2025) sauf s'il présente lui-même une incapacité de travail au moins égale à 66 %, ou qu'il a au moins un enfant à charge),
- et avoir été marié pendant au moins 1 an avec le défunt (sauf lorsque qu'un enfant est né de cette union).

À défaut de répondre à cette condition d'âge (47 ans et 6 mois en 2020), le conjoint survivant peut bénéficier d'une allocation de transition qui lui sera versée durant 12 mois (sans charge d'enfant) ou 24 mois (avec charge d'enfant). Passé ce délai, il ne pourra recevoir une pension de survie qu'au moment où il répondra aux conditions légales précitées.

La pension de survie est versée lorsque les conditions d'ouverture du droit à pension sont remplies et dans la mesure où le **conjoint survivant ne se remarie pas**.

2.9.2. CALCUL DE LA PENSION DE SURVIE

SI LE PARTENAIRE DÉCÉDÉ ÉTAIT PENSIONNÉ

- La pension de survie est égale à 80 % de la pension que percevait le défunt portée au taux « ménage ».

SI LE PARTENAIRE DÉCÉDÉ N'ÉTAIT PAS PENSIONNÉ

Le calcul s'opère sur la base de sa pension théorique, c'est-à-dire comme si le défunt avait demandé sa pension de retraite. Cependant, **la fraction de carrière est calculée différemment**. Les pensions de survie sont limitées au montant de la pension de ménage que le conjoint décédé aurait obtenue s'il avait atteint l'âge légal à la date de son décès et justifié 45 années d'activité.

La pension de survie est donc accordée dans la limite du **montant de cette pension multiplié par la fraction de la pension de survie**.

Minimum pour le salarié : **15.293,12 € / an** (au 1^{er} mars 2020)

À défaut de répondre à ces conditions, le conjoint survivant peut bénéficier d'une **allocation de transition** qui lui sera versée durant 12 mois (sans charge d'enfant) ou 24 mois (avec charge d'enfant). Passé ce délai, il ne pourra recevoir une pension de survie que lorsqu'il répondra aux conditions légales précitées.

2.9.3. DÉMARCHES

Les survivants des assurés frontaliers doivent présenter leur demande de pension de survie à la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** de leur lieu de domicile dans les plus brefs délais.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter l'Office National des Pensions ou un conseiller EURES.



PARTIE

03



DROIT FISCAL

INTRODUCTION

Lorsqu'un travailleur se déplace dans un autre pays pour y travailler, **les deux États**, celui de la résidence et celui de l'emploi, peuvent prétendre au droit de lever l'impôt sur le revenu perçu, conformément à leur législation en la matière. Il existe donc un risque de double imposition.

La France et la Belgique ont conclu une **convention fiscale bilatérale** le 10 mars 1964, complétée successivement par les avenants des 15 février 1971, 8 février 1999 et du 12 décembre 2008. Une telle convention a pour but de protéger les résidents d'un des États contractants contre la double imposition des revenus qu'ils tirent de l'autre État.

En application de la convention fiscale du 10 mars 1964, le pays compétent pour la taxation diffère selon que le travailleur réside et travaille ou non à l'intérieur d'une aire géographique déterminée (la « zone frontalière »).

Mais l'avenant à la convention fiscale entre la France et la Belgique, signé à Bruxelles le 12 décembre 2008, modifie le régime d'imposition des traitements et salaires des travailleurs frontaliers. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2012, les nouveaux travailleurs frontaliers **ne bénéficient plus du statut fiscal de frontalier et paient leurs impôts en Belgique**. Seules les personnes bénéficiant du statut précédant le 1^{er} janvier 2012 peuvent conserver ce statut et continuer à payer leurs impôts en France jusqu'en 2033.

L'avenant à la convention fiscale franco-belge prévoit que les travailleurs saisonniers (personnel de renfort et intérimaires) pourront bénéficier du régime des travailleurs frontaliers jusqu'en 2033 sous certaines conditions. L'activité saisonnière ne doit pas excéder 90 jours par an et les sorties de la zone frontalière doivent être au maximum égales à 15 % du nombre de jours prestés au cours de l'année.



N.B. : les notions de travailleur frontalier, du point de vue du droit de la sécurité sociale, droit du travail et du point de vue fiscal, sont donc totalement indépendantes !

Un travailleur frontalier franco-belge peut tout à fait ne pas bénéficier du régime fiscal frontalier alors qu'il bénéficie du statut de travailleur frontalier au regard de la sécurité sociale ou du droit du travail.

Les accords bilatéraux pris dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID-19 ne sont pas évoqués dans ce guide.

3.1. L'IMPOSITION DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME FISCAL FRONTALIER

CONDITIONS D'APPLICATION DU STATUT FISCAL DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Bénéficiaire du **régime fiscal des travailleurs frontaliers**, les personnes (quelle que soit leur nationalité), qui ont leur résidence dans la zone frontalière française et qui exercent leur activité professionnelle dans la zone frontalière belge et bénéficiaient de ce statut avant le 01/01/2012.

Ces personnes **sont imposables dans le pays où elles résident**.



ATTENTION : en vertu de l'avenant à la convention fiscale franco-belge, le régime fiscal dérogatoire applicable aux travailleurs frontaliers va être supprimé en totalité à la fin de l'année 2033. Depuis le 1^{er} janvier 2012, seuls les travailleurs bénéficiant du régime fiscal des travailleurs frontaliers au 31 décembre 2011 pourront en bénéficier jusqu'en 2033.

• Notion de résidence

La résidence est le lieu d'habitation permanent où le contribuable habite normalement. Il s'agit donc de l'habitation familiale que le contribuable rejoint après chacun de ses déplacements professionnels et où il possède le « centre de ses intérêts vitaux ».

Il n'est pas nécessaire que le travailleur salarié retourne chaque jour dans son foyer d'habitation permanent ; un séjour temporaire en Belgique ne lui retire pas la qualité de travailleur frontalier s'il a maintenu son foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière française.

• Notion de zone frontalière belge

Le travailleur ne peut bénéficier du régime fiscal du travailleur frontalier que s'il travaille dans la zone frontalière belge.

Pour déterminer le lieu d'activité, il faut rechercher où est effectivement exercée l'activité professionnelle, et non l'endroit où l'employeur est établi, ou l'endroit au départ duquel le travailleur prend son service.



L'article 1 du protocole additionnel relatif aux travailleurs frontaliers définit la zone frontalière :

« La zone frontalière de chaque Etat comprend toutes les communes situées dans la zone délimitée par la frontière commune [à la Belgique et à la France] et une ligne tracée à une distance de 20 kilomètres de cette frontière, étant entendu que les communes traversées par cette ligne sont incorporées dans la zone frontalière ».

De plus, le travailleur ne doit pas sortir plus de 30 jours par année civile de la zone frontalière belge pour l'exercice de son activité.

• Cas des travailleurs intérimaires

La localisation de l'agence d'intérim dans la zone frontalière belge **n'est pas à elle seule suffisante** pour que le régime fiscal dérogatoire du travailleur frontalier puisse jouer ; si le travailleur intérimaire est mis à disposition d'une société utilisatrice située en dehors de la zone frontalière ou dont le chantier se trouve en dehors de la zone frontalière, le lieu d'activité ne pourra pas être considéré comme étant dans la zone frontalière. Et dès lors, le travailleur ne pourra bénéficier du régime fiscal du travailleur frontalier.

Dans ce cas, ses revenus seront imposables dans l'État d'emploi, en l'espèce la Belgique. Si l'intérimaire bénéficie du statut de travailleur frontalier, il lui sera possible de sortir de la zone frontalière belge pour une durée de travail ne dépassant pas 15% de son temps de travail annuel.

EXEMPLES

- Un travailleur résidant à Lille (zone frontalière française), et employé par une société d'intérim localisée à Tournai (zone frontalière belge), exerce son activité salariée à Bruxelles. L'activité étant effectivement exercée en dehors de la zone frontalière belge, l'intéressé ne peut revendiquer le statut de travailleur frontalier de sorte que ses rémunérations seront imposables en Belgique.
- Un travailleur résidant à Lille et employé par une société d'intérim localisée à Bruxelles exerce son activité salariée à Tournai. L'activité étant effectivement exercée dans la zone frontalière belge, l'intéressé répond aux critères de travailleur frontalier de sorte que ses rémunérations seront exclusivement imposables en France.

• Cas des professions mobiles (chauffeurs routiers, chauffeurs de taxi, représentants de commerce, etc.)

Dès lors que **le travailleur sort de la zone frontalière** au cours de l'exercice de son activité, il perd le bénéfice du régime fiscal applicable aux travailleurs frontaliers.

Ses revenus seront alors **imposables dans l'État d'emploi**, en l'espèce la Belgique.

Il est donc très rare qu'un chauffeur routier puisse bénéficier du régime fiscal des travailleurs frontaliers. Pour certaines professions mobiles et notamment pour les chauffeurs routiers, il faut distinguer **deux cas de figure** :

- **les chauffeurs routiers** qui se déplacent sur les territoires de plusieurs États ; dans ce cas des règles spécifiques vont s'appliquer ;
- **un chauffeur qui travaille que dans la zone frontalière belge** et qui est amené chaque jour à sortir de cette zone. Dans cette situation, lorsque la distance parcourue par le travailleur en dehors de la zone frontalière au cours d'une journée donnée ne dépasse pas le quart de la distance totale parcourue au cours de cette même journée, la journée en question n'est pas considérée comme un jour de sortie de zone.

3.1.1. IMPOSITION DES REVENUS PAR L'ÉTAT DE RÉSIDENCE

3.1.1.1. REVENUS IMPOSABLES EN FRANCE

Le régime fiscal des travailleurs frontaliers ne s'applique pas aux revenus suivants :

- du personnel ayant la double nationalité française et belge des services publics,
- du personnel ayant la double nationalité française et belge des entreprises publiques ne se livrant pas à des activités industrielles ou commerciales,
- du personnel des entreprises de navigation maritime et aérien ou de tout autre moyen de transport circulant sur le territoire des deux États (exemple : chauffeurs routiers internationaux circulant sur le territoire des deux États),
- résultant d'une activité salariée exercée par les administrateurs de sociétés anonymes, de sociétés en commandites par actions et des sociétés coopératives, ou par les gérants de SARL,
- des membres du personnel enseignant français qui se rendent en Belgique exclusivement pour y enseigner.

Si le travailleur réside dans la zone frontalière française, et exerce son activité professionnelle dans la zone frontalière belge, ses revenus seront imposables dans l'État de résidence, en l'espèce la France.

Les traitements, salaires et autres rémunérations analogues sont imposables uniquement en France ; le travailleur **ne dispose pas d'un droit d'option** quant au pays qui va effectuer l'imposition.

3.1.1.2. FORMALITÉS



Tout employeur retient en principe chaque mois un **précompte professionnel** sur les rémunérations qu'il paie en Belgique, à **titre d'avance sur l'impôt belge** des personnes physiques.

Le travailleur qui répond aux conditions pour bénéficier du régime fiscal des travailleurs frontaliers (Cf. supra "Conditions d'application du statut fiscal des travailleurs frontaliers") est **exonéré de précompte professionnel** puisqu'il est imposable dans son État de résidence, la France.

Afin d'éviter une double imposition (prélèvement à la source en Belgique + imposition en France), le travailleur doit demander l'exonération de précompte professionnel. Pour cela, il doit se procurer une **déclaration de travailleur frontalier en double exemplaire** (modèle n° 276 FG) téléchargeable sur le site internet du Service Public Fédéral des Finances – Rubrique « Formulaires » ou disponible auprès des services fiscaux belges.

Le travailleur salarié remplit et signe le **cadre I « DÉCLARATION DU TRAVAILLEUR »** et remet les deux exemplaires à son employeur qui complètera le **cadre II « DÉCLARATION DE L'EMPLOYEUR »**.

L'employeur restitue alors au salarié les deux exemplaires du formulaire qu'il devra ensuite présenter aux services fiscaux dont il relève en France. Le service des impôts français remplit le **cadre III « ATTESTATION DE L'ADMINISTRATION FISCALE FRANÇAISE »**, et conserve le premier exemplaire. Le service des impôts remet ensuite le second exemplaire au travailleur qui est invité à le **transmettre à son employeur belge**.

Dès lors, l'employeur belge peut s'abstenir de retenir et de verser au Trésor belge le précompte professionnel.



ATTENTION : cette attestation de la qualité de travailleur frontalier doit être **renouvelée au début de chaque année** : l'employeur doit être en possession de l'exemplaire attesté par l'Inspecteur des impôts français avant la première paie de l'année. Elle doit également être **renouvelée chaque fois que le travailleur change d'employeur** (pour autant que le travailleur continue de répondre aux conditions exigées pour bénéficier du régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers).



REMARQUE : le travailleur qui bénéficie d'un crédit-temps est imposable sur les allocations perçues. S'il répond aux conditions cumulatives pour bénéficier du régime fiscal des travailleurs frontaliers, il doit présenter le formulaire pour être exonéré du précompte professionnel.

3.1.1.3. REMBOURSEMENT D'UN PRÉCOMPTE INDÛMENT PRÉLEVÉ

Si un précompte a été prélevé sur les salaires belges alors que le travailleur salarié réunissait toutes les conditions pour bénéficier du régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers lui assurant une imposition en France, le travailleur peut introduire **une réclamation auprès de l'administration suivante** :

Administration générale de la Perception et du Recouvrement
Services relations internationales - Section North Galaxy
Boulevard du roi Albert II 33 Boite 40
B-1030 BRUXELLES

Le travailleur salarié devra donner les éléments probants relatifs à sa qualité de travailleur frontalier (habitation permanente, montant du précompte retenu, etc.).

3.1.2. DÉCLARATION EN FRANCE DES REVENUS BELGES

Le travailleur salarié doit **déclarer chaque année aux services fiscaux français les revenus qu'il a perçus en Belgique** au moyen des formulaires n° 2042 « DÉCLARATION DES REVENUS » et n° 2047 « DÉCLARATION DES REVENUS ENCAISSÉS À L'ÉTRANGER ».

Le formulaire n° 2047 (n° cerfa 11226 * 22) peut être téléchargé sur internet sur le site de l'administration fiscale : <https://www.impots.gouv.fr> / - rubrique « Particuliers » ; sous-rubrique « Recherche de formulaires ».

Il peut également être obtenu auprès des services fiscaux départementaux en cas de déclaration papier. Les formulaires n° 2042 et n° 2047 sont **à compléter en ligne** (ou à envoyer au centre des impôts du lieu de résidence en cas de déclaration papier).

3.2. L'IMPOSITION DES SALARIÉS NE BÉNÉFICIAIRE PAS DU RÉGIME FISCAL DÉROGATOIRE

La convention fiscale franco-belge du 10 mars 1964 tendant à éviter les doubles impositions pose pour principe que **les traitements et salaires d'origine privée ne sont imposables que dans l'État où s'exerce l'activité personnelle source de revenu**.



Art. 11 §1 de la convention fiscale :

« Sous réserve des dispositions des articles 9, 10 et 13 de la présente convention, les traitements, salaires et autres rémunérations analogues ne sont imposables que dans l'État contractant sur le territoire duquel s'exerce l'activité personnelle, source de revenus ».

3.2.1. DANS QUELS CAS LE TRAVAILLEUR DOIT-IL PAYER SES IMPÔTS EN BELGIQUE ?

3.2.1.1. PRINCIPE - IMPOSITION DES REVENUS PAR L'ÉTAT D'EMPLOI

La convention fiscale franco-belge pose pour principe que le **lieu où s'exerce l'activité professionnelle** est le critère déterminant pour désigner quel est l'État compétent pour imposer les salaires, traitements et autres rémunérations similaires (commissions, primes, gratifications, pourboires, etc.).

Dès lors que **l'activité professionnelle est exercée en Belgique**, il importe peu de savoir si les rémunérations sont payées par un employeur implanté en Belgique ou dans un autre État.

3.2.1.2. DÉROGATIONS AU PRINCIPE

1^{ère} DÉROGATION – La règle des 183 jours

Les travailleurs, qui séjournent temporairement en Belgique, **sont imposables en France** pour les revenus qu'ils ont perçus au titre de leur activité sur le territoire belge **si trois conditions sont simultanément remplies** :

- **le séjour en Belgique doit être d'une durée inférieure à 183 jours** ; pour l'appréciation des 183 jours, sont pris en compte tous les séjours effectués durant l'année civile. C'est donc la durée totale des séjours qui est prise en considération (la durée de chaque séjour est calculée à partir du jour où il débute et jusqu'au jour où il s'achève, en incluant les fractions de journée, les vacances, ainsi que les samedis et dimanches) ;
- **la rémunération doit être versée par l'entreprise française** ;
- **le travailleur ne doit pas exercer son activité pour un établissement stable de l'entreprise française en Belgique**. Le terme « établissement stable » désigne une installation fixe d'affaires où l'entreprise exerce tout ou partie de son activité. Constituent notamment des établissements stables un siège d'entreprise, une succursale, un bureau, une usine, un atelier, etc.



ATTENTION : un chantier devient établissement stable s'il dure plus de 6 mois.

2^{ème} DÉROGATION - Le travailleur qui exerce son activité dans une entreprise de navigation maritime ou aérien est imposable dans l'État où se trouve le siège de direction effective de l'entreprise.

Les rémunérations des personnes en service sur tout autre moyen de transport circulant sur le territoire des deux États (exemple : chauffeurs routiers internationaux circulant sur le territoire des deux États) sont imposables dans l'État où se situe l'établissement stable dont ces personnes dépendent (belge ou français), ou à défaut de l'existence d'un tel établissement dans l'un des deux États, dans l'État de résidence.

3^{ème} DÉROGATION - Le travailleur résidant en France qui bénéficie du régime fiscal dérogatoire dit des travailleurs frontaliers est toujours imposable en France.

Cette dérogation a vocation à disparaître, en 2033, au terme de la période transitoire.

3.2.1.3. RÉCAPITULATIF

ÉTAT COMPÉTENT POUR OPÉRER L'IMPOSITION SUR LES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR SALARIÉ*

	En l'absence d'application de la règle des 183 jours	Application de la règle des 183 jours 3 conditions doivent être simultanément remplies : - séjour en Belgique < 183 jours - rémunération payée par l'entreprise française - pas d'exercice de l'activité dans établissement stable de l'entreprise française en Belgique			
		Si séjour en Belgique > 183 jours	Si séjour en Belgique < 183 jours sans activité dans un établissement stable	Si séjour en Belgique < 183 jours avec activité uniquement dans un établissement stable	Si séjour en Belgique < 183 jours avec activité dans et en dehors d'un établissement stable
Travailleur salarié ne bénéficiant pas du régime fiscal dérogatoire dit des travailleurs frontaliers	Imposition par l'État belge	Imposition par l'État belge	Imposition par l'État français	Imposition par l'État belge	Imposition par l'État belge pour les rémunérations issues de l'activité dans un établissement stable ET par l'État français pour les autres rémunérations
Travailleur salarié bénéficiant du régime fiscal dérogatoire dit des travailleurs frontaliers	Imposition par l'État français jusqu'en 2033 uniquement pour les salariés qui bénéficiaient du statut avant le 1 ^{er} janvier 2012				

**hors cas particuliers : enseignants, personnels des entreprises de transport maritimes aériens et de tout autre moyen de transport international, personnes employées par les services publics belges, administrateurs de sociétés.*

3.2.2. L'IMPOSITION DES TRAITEMENTS ET SALAIRES EN BELGIQUE

3.2.2.1. LE PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

En Belgique, l'impôt sur le revenu des personnes physiques est **perçu provisoirement par voie de précompte professionnel** ; ce précompte constitue un acompte sous forme de retenue à la source, à valoir sur l'impôt final qui devra être payé après déclaration fiscale. Il est établi forfaitairement par l'employeur à l'aide d'un système automatisé de déclarations.

Le précompte professionnel est **calculé par l'employeur et varie selon le salaire et la situation familiale** du travailleur salarié.

3.2.2.2. L'IMPÔT DES NON-RÉSIDENTS / PERSONNES PHYSIQUES (INR/P.P.)

La loi du 8 mai 2014 modifie le code d'impôt sur les revenus en matière d'INR/pp suite à la 6^{ème} réforme de l'État. L'INR/pp reste une compétence fédérale mais les Régions peuvent lier le bénéfice de certains avantages fiscaux au respect de conditions spécifiques.

A. RÉGIME FISCAL GÉNÉRAL POUR LES NON-RÉSIDENTS

Sont considérées par les services fiscaux belges comme **non-résidents du Royaume**, les personnes physiques qui n'ont pas établi en Belgique leur domicile.

Les travailleurs résidant en France et travaillant en Belgique entrent dans la catégorie fiscale dite des « non- résidents du Royaume privilégiés avec prorata » ; leurs traitements, salaires et autres rémunérations analogues de source belge **sont soumis en Belgique à l'impôt des non-résidents / personnes physiques (INR / p.p.)**.

Le travailleur qui ne réside pas en Belgique doit déclarer ses revenus de source belge à l'aide du formulaire n° 276.2 « **DÉCLARATION À L'IMPÔT DES NON RÉSIDENTS / PERSONNES PHYSIQUES** ».

Cette déclaration est en principe envoyée automatiquement au domicile du non-résident. Cependant, si le travailleur ne la reçoit pas, il doit en faire la demande auprès du bureau de taxation compétent. En tant que salarié non résident, le bureau de taxation compétent est déterminé par le lieu du siège social de l'employeur.



N.B. : il est désormais possible d'introduire la déclaration en ligne via « Tax-on-web ».

Le service est accessible en 2018 via MyMinfin :

<https://eservices.minfin.fgov.be/mym-portal/public/citizen/welcome>.

Particularité importante : les non-résidents du Royaume mariés sont considérés comme isolés lorsque un des conjoints perçoit en Belgique des revenus imposables soumis à l'INR/p.p., et l'autre perçoit des revenus professionnels > à 10.940 € (pour les revenus de 2019 déclarés en 2020) qu'ils soient de source belge exonérés par convention, ou de source étrangère.

• Les éléments imposables de la rémunération du travailleur

Selon l'article 31 du Code des impôts sur les revenus, « Les rémunérations des travailleurs sont toutes rétributions qui constituent, pour le travailleur, le produit du travail au service d'un employeur.

Elles comprennent notamment :

- les **traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et toutes autres rétributions** analogues, y compris les pourboires et autres allocations même accidentelles, obtenues en raison ou à l'occasion de l'activité professionnelle à un titre quelconque, sauf en remboursement de dépenses propres à l'employeur ;
- les **avantages de toute nature** obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle ; [exemple : mise à disposition gratuite d'un véhicule de la société pour usage personnel, mise à disposition gratuite d'un PC et/ou d'une connexion internet, etc.].



ATTENTION : concernant le pécule de vacances : les ouvriers **doivent le déclarer**, alors que pour les employés, le pécule de vacances est déjà compris dans le montant total des revenus imposables perçus.

• Déclaration de l'impôt

En tant que non-résident, le travailleur dépend du service fiscal « **Contrôle Non-Résident** ».

La déclaration doit être renvoyée dans le **délai** indiqué sur le formulaire au service de taxation compétent dont l'adresse figure également sur ledit formulaire. La date limite pour valider la déclaration d'impôt est le 03/12/2020 en version papier et le 03/12/2020 sur Tax-on-web.

• Calcul de l'impôt par les services fiscaux belges

L'INR/p.p. des non-habitants du Royaume privilégiés est calculé de la même manière que l'impôt des personnes physiques résidentes.

La détermination de l'impôt s'effectue en plusieurs étapes :

1) REVENU NET IMPOSABLE = REVENU BRUT (diminué des cotisations sociales salariales) – frais professionnels

Si le travailleur n'opte pas pour le mécanisme des frais réels, il lui sera appliqué automatiquement une réduction forfaitaire pour frais professionnel.

Si le travailleur choisit l'option des frais réels, il doit produire la preuve de la dépense et du montant desdits frais professionnels.

2) REVENU IMPOSABLE GLOBAL = REVENU NET IMPOSABLE – DÉPENSES DÉDUCTIBLES

3) Calcul de l'impôt de base en appliquant un barème d'imposition

L'impôt sur le revenu est calculé selon un **tarif progressif** : le pourcentage de l'impôt augmente au fur et à mesure que le revenu net imposable s'accroît.

Le barème d'imposition du revenu net imposable comporte 5 tranches de revenu, l'impôt étant calculé selon un tarif progressif allant de 25 à 50 %.

BARÈME GÉNÉRAL DE L'IMPÔT DE BASE

pour l'année d'imposition 2020 (revenus de 2019)

Tranches de revenus	Taux d'imposition
De 0 € à 13.250 €	25 % du revenu
De 13.250 € à 23.390€	40 % du revenu
De 23.390 € à 40.480 €	45 % du revenu
Plus de 40.480 €	50 % du revenu

Lors du calcul de l'impôt, une certaine tranche du revenu n'est pas taxée ; c'est la « quotité exemptée d'impôt ». Pour l'exercice d'imposition 2020 (revenus de 2019), **l'exonération de base s'élève à 8.860 € / an**.

La quotité du revenu exemptée d'impôt est **majorée pour charge de famille**, à la condition toutefois que les revenus professionnels du travailleur qui exerce son activité en Belgique soient plus élevés que les revenus professionnels de l'autre conjoint.

Est pris en considération le **total des revenus de sources belge et française** (ou autre) des deux conjoints.

4) Impôt effectivement dû = Impôt après application du barème – réductions (ou crédits d'impôt éventuels) – précompte professionnel annuel

B. PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

L'art. 25 de la convention fiscale franco-belge **interdit les discriminations en matière fiscale fondées sur la nationalité**.

Les travailleurs résidant en France et travaillant en Belgique (qui ne répondent pas aux conditions pour bénéficier du régime fiscal dérogatoire dit « des travailleurs frontaliers ») sont imposables en Belgique.

Ils peuvent prétendre à toutes les déductions personnelles, abattements et réduction d'impôt en fonction de la situation personnelle ou des charges de famille que la Belgique accorde à ses propres résidents à la condition que les revenus professionnels nets de source belge représentent au moins 75 % du revenu mondial (c'est-à-dire de source belge et étrangère) professionnel net.

Si les revenus professionnels nets de source belge représentent moins de 75 % du revenu mondial professionnel net, les déductions, abattements et autres réductions d'impôts sont réduits au prorata ; pour ce faire, on compare les revenus professionnels nets d'origine belge à l'ensemble des revenus professionnels nets.

• Dépenses ouvrant droit à une réduction d'impôt

- 80 % des rentes alimentaires versées, même à un non-résident,
- 60 % (montant 2020) des dons versés à des institutions belges agréées (sous certaines conditions),
- les dépenses pour garde d'enfant, uniquement si l'enfant est gardé par des institutions reconnues de l'Espace économique européen,
- emprunt hypothécaire.

- la rémunération des travailleurs domestiques,
- pour un maximum de 180 heures supplémentaires prestées par an et par travailleur,
- pour revenus de remplacement et pensions,
- pour épargne à long terme (cotisations personnelles d'assurance complémentaire pour la vieillesse et le décès prématuré, primes d'assurance-vie individuelles) et épargne logement,
- pour les dépenses pour investissements économes en énergie dans les habitations,
- pour l'acquisition d'un véhicule « propre », véhicule électrique ou installation d'une borne de rechargement pour véhicule électrique (uniquement en cas de paiement en 2014). La réduction d'impôt reste d'application pour les motocyclettes, les tricycles et les quadricycles électriques.
- pour les dépenses de rénovation dans les « grandes villes »,
- pour l'achat d'actions employeur « Tax Shelter »,
- pour les chèques ALE et les titres-services pour les employés de maison.



ATTENTION TOUTEFOIS : la 6^{ème} réforme de l'État confie aux régions la responsabilité des déductions et réductions d'impôt. Il faudra donc toujours se renseigner auprès des services fiscaux de la région concernée pour s'assurer que les avantages fiscaux sont toujours en vigueur.

• **Crédits d'impôt :**

- pour charge d'enfants,
- pour bas revenus,
- pour la transition énergétique.

• **Attribution d'un quotient conjugal au conjoint ou cohabitant légal qui ne dispose pas de revenus professionnels**

Le quotient conjugal est une quote-part des revenus professionnels du travailleur (au maximum 30 % du montant total des revenus professionnels imposables) que l'on impute à son conjoint et qui est par la suite traité comme un revenu professionnel propre de ce dernier. Le plafond de ce quotient est fixé à 10.940 € pour l'année 2020 (revenus de 2019).

• **Attribution d'une quote-part « conjoint aidant »**

Il s'agit d'une quote-part attribuée au conjoint ou cohabitant légal qui aide effectivement l'autre dans l'exercice de son activité professionnelle. Cette attribution n'est possible que si le conjoint aidant n'a pas bénéficié personnellement de revenus professionnels supérieurs à 3.000 € / an et s'il n'a perçu aucun revenu personnel. Le montant maximum de ce quotient est de 30% des revenus de l'entreprise. Ce montant peut être augmenté à 50% sur justificatifs.

C. RÉGIME FISCAL SPÉCIFIQUE DES CADRES DÉTACHÉS EN BELGIQUE

Ce régime fiscal spécifique s'applique à certains cadres détachés en Belgique ou recrutés à l'étranger pour travailler temporairement en Belgique.

Pour obtenir ce statut particulier, le cadre concerné et son employeur doivent remplir un certain nombre de conditions.

CONDITIONS TENANT AU CADRE LUI-MÊME :

- l'intéressé doit avoir le statut de cadre (personnel spécialisé avec niveau de compétence et de responsabilités élevé) ou disposer d'une spécialisation telle que son recrutement est très difficile en Belgique (chercheur) ;
- le cadre ne doit pas avoir la nationalité belge ;
- l'emploi en Belgique doit être de nature temporaire.

CONDITIONS TENANT À L'EMPLOYEUR :

- l'employeur doit faire partie d'un groupe international d'entreprises (entreprise sous contrôle étranger ou à caractère international).

AVANTAGES DU RÉGIME FISCAL PARTICULIER DONT BÉNÉFICIENT LES CADRES ÉTRANGERS

- Certaines indemnités payées par l'employeur au cadre étranger ne constituent pas une rétribution imposable, mais sont considérées comme des « dépenses propres à l'employeur ». Cela signifie que les dépenses supplémentaires, souvent considérables, auxquelles est confronté le cadre en raison de son détachement, peuvent être remboursées par l'employeur **sans être soumises à l'impôt**. Ces dépenses doivent être dûment justifiées et raisonnables.
- Dépenses et charges non récurrentes : dépenses relatives au déménagement et à l'aménagement.
- Dépenses et charges récurrentes : frais d'enseignement pour les enfants, frais d'un voyage annuel vers le pays d'origine, frais de voyage des enfants rendant visite à leurs parents, de la hausse de l'impôt sur le revenu, etc.
- **Le cadre étranger conserve la qualité de non-résident** ; il n'est imposable que sur les revenus découlant de l'exercice de son activité professionnelle en Belgique et les rémunérations afférentes à l'activité professionnelle exercée en Belgique sont diminuées des dépenses et charges professionnelles (forfaitaires ou réellement justifiées), qui grèvent ces rémunérations. La rémunération afférente à toute activité professionnelle exercée à l'étranger n'est pas imposable en Belgique ; le cadre doit cependant prouver la réalité des jours qu'il a passés à l'étranger et que ces jours ont bien été affectés à l'exercice de son activité professionnelle.

Pour bénéficier de ce régime, **l'employeur doit déposer un dossier au ministère des Finances** dans un délai de 6 mois après le mois où l'activité en Belgique a été initiée. La demande doit être accompagnée d'un dossier dûment rempli par le travailleur auquel seront joints les documents corroborant les informations mentionnées dans la fiche de renseignements (contrat de travail, copie du document portable A1 attestant que le travailleur reste soumis à la sécurité sociale française).

Le cadre est considéré **comme non résident du Royaume** aussi longtemps qu'il n'est pas établi qu'il a fixé son domicile ou le siège de sa fortune en Belgique.

3.2.3. DÉCLARATION EN FRANCE DES REVENUS BELGES

Le travailleur salarié, s'il n'est pas imposable en France sur ses revenus de source belge, demeure **tenu de les déclarer chaque année dans son pays de résidence**, c'est-à-dire la France. Il s'agit d'une obligation légale.

La déclaration des revenus perçus en Belgique se fait au moyen des formulaires n° 2042 « DÉCLARATION DES REVENUS » et n° 2042-C « DÉCLARATION COMPLÉMENTAIRE DES REVENUS » ou n° 2047 « DÉCLARATION DES REVENUS ENCAISSÉS À L'ÉTRANGER » **selon la situation**.

La déclaration 2042-C doit être remplie par les salariés qui résident en France et perçoivent des revenus professionnels à l'étranger exonérés d'impôt en France mais **retenus pour le calcul du taux effectif**. Tel est le cas pour les non-frontaliers (imposables en Belgique). Ces derniers devront donc remplir les lignes AC de la page 1 de la déclaration 2042-C.

S'ils ne disposent pas d'autres revenus de source étrangère, il ne sera pas nécessaire de souscrire une déclaration 2047 « DÉCLARATION DES REVENUS ENCAISSÉS À L'ÉTRANGER ».

En revanche, les salariés qui bénéficient encore du statut de frontalier (imposables en France) doivent déclarer les revenus perçus hors de France et donc remplir la **déclaration 2047 « DÉCLARATION DES REVENUS ENCAISSÉS À L'ÉTRANGER »**.

Les déclarations 2042-C et 2047 sont à joindre à la déclaration d'ensemble des revenus (2042).

Les formulaires n°2042, 2042-C et 2047 peuvent être téléchargés sur le site internet de l'administration fiscale: www.impots.gouv.fr/ - rubrique « Recherche de formulaires » ou être obtenus auprès des services fiscaux départementaux.

Les formulaires sont à compléter et à envoyer au centre des impôts du lieu de résidence.



N.B. : Dès lors que la résidence fiscale du travailleur frontalier se trouve en France (possible même si les deux membres d'un couple travaillent en Belgique et résident en France) l'ensemble des revenus (français et étranger) doit être déclaré à l'administration fiscale française. Cette dernière procédera à la mondialisation des revenus du ménage en appliquant la règle du taux effectif. L'administration fiscale française procédera à la mondialisation des revenus du ménage en appliquant la règle du taux effectif.

En application de cette règle, les revenus étrangers du frontalier seront additionnés aux revenus de source française pour déterminer un taux d'imposition. Ce taux sera ensuite appliqué aux **seuls revenus de source française** afin que soit maintenu la progressivité de l'impôt.

On évite ainsi la **double imposition**.

Au 1^{er} janvier 2019, le prélèvement à la source est entré en vigueur en France. Les travailleurs frontaliers qui ne payent que des impôts dans leur pays d'exercice ne sont pas directement concernés. Cette mesure n'a pas d'impact sur le fait que les travailleurs frontaliers ont toujours l'obligation de remplir une déclaration de leurs revenus mondiaux.

Si le travailleur frontalier est imposable dans son pays de résidence (statut de frontalier), l'employeur étranger ne pourra être contraint de prélever de l'impôt français. Lors de leur déclaration annuelle de revenus en France, les frontaliers se verront proposer un taux d'imposition calculé sur les revenus connus de l'administration. L'administration fiscale procédera ainsi à un prélèvement d'impôt directement sur le compte bancaire du frontalier. Il s'agit d'un système d'avance d'impôt qui sera régularisée via la déclaration annuelle.

Déclaration de compte bancaire à l'étranger : si vous détenez, ouvrez ou clôturez un ou plusieurs compte(s) en Belgique, vous devez remplir une déclaration obligatoire en France à l'aide du formulaire 3916 au risque d'une amende par compte si cela n'a pas été effectué. La brochure "Ouvrir et détenir un compte bancaire à l'étranger" (disponible sur notre site internet) détaille ces obligations.

Envie de suivre notre actualité ? Retrouvez-nous aussi sur





PARTIE

04



ADRESSES

CONSEILLERS EURES

SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

Grand Est

Pôle emploi

E-mail : eurestransfrontalier.54076@pole-emploi.fr

Lydia SASONOFF

Espace Jean Monnet
Maison de la Formation
BP 90124
F- 54810 LONGLAVILLE

Sonia CAILTEUX

10, rue Louise Weiss
F- 08500 REVIN

Florence WANLIN

5, rue Berthelot
F- 08200 SEDAN

Wallonie

FOREM

E-mail: mobilite.internationale@forem.be

Adeline DUSSART

38, rue de Diekirch
B-6700 ARLON

SYNDICATS

Wallonie

Cindy BONTEMS

FGTB
80, rue des Martyrs
B- 6700 ARLON
Tél : 0032 / (0)63 24 22 61
cindy.bontems@fgtb.be

Pierre CONROTTE

CSC
Rue Pietro Ferrero, 1
B- 6700 ARLON
Tél : 0032 / (0)63 24 20 40
pierre.conrotte@acv-csc.be

Grand Est

Monique ROULLET

CGT
Comité Régional de Lorraine
10, rue de Méric
F- 57054 METZ
Tél. : 0033 / (0)3 87 75 19 07
eures.cgt.monique@orange.fr

Brigitte STEIN

CFTC
69, rue Mazelle
BP 90243
F- 57006 METZ Cedex 1
Tél. : 0033 / (0)3 87 36 02 46
brigitte.stein@wanadoo.fr

ORGANISATION D'EMPLOYEURS

Grand Est

Cécile CASTRO-CARRERE

Union des Entreprises de Moselle
48, place Mazelle
F- 57000 METZ
Tél.: 0033 / (0)3 87 74 72 90
juridique@ue-57.fr

ADRESSES UTILES

BELGIQUE

LES « MUTUALITÉS » / DE ZIEKENFONDSEN

Pour pouvoir prétendre aux prestations de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, tout bénéficiaire doit choisir un organisme assureur.

Caisse Auxiliaire d'Assurance

Maladie-Invalidité
Rue du Trône, 30B
B- 1000 BRUXELLES
<https://www.caami-hziv.fgov.be>

La Mutualité Chrétienne

(MC) / Christelijke mutualiteit
Boulevard Anspach, 111
B-1000 BRUXELLES Tél. : 0800
10 9 8 7
<https://www.mc.be>

Union Nationale des
Mutualités Neutres /
Neutrale Ziekenfondsen

Chaussée de Charleroi, 145
B- 1060 BRUXELLES
Tél. : (02) 538 83 00
info@unmn.be

Union Nationale des
Mutualités Socialistes /
Socialistische Ziekenfondsen

Rue Saint-Jean, 32-38
B- 1000 BRUXELLES
Tél. : (02) 515 02 11
<https://www.solidaris.be/>

Union Nationale des
Mutualités Libérales / Liberale
Ziekenfondsen

Rue de Livourne, 25
B- 1050 BRUXELLES
<https://www.ml.be>

Union Nationale des
Mutualités Libres / Vrije
Ziekenfondsen

Route de Lennik 788 A
B- 1070 BRUXELLES
Tél. : (02) 778 92 11
<https://www.mloz.be>

Caisse des soins de santé SNCB Rail Care

Bureau médical
Rue de France, 89
B- 1070 BRUXELLES
Tél. : 0800/95 482 (lundi au vendredi; 9h-12h)
cmrbruxelles@hr-rail.be
<https://hr-railcare.be/>

BUREAUX DU CHÔMAGE / WERKLOOSHEIDSBUREAUS

Office National de l'Emploi (ONEM) pour la
région wallonne
<https://www.onem.be/fr>
Tél.: 0032 / 02 515 44 44 (n° unique)

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)
pour la région flamande
<https://www.rva.be/nl>

ARLON

Rue de la Moselle, 2
B- 6700 ARLON

NAMUR

Chaussée de Liège, 219
B- 5100 JAMBES

MONS

Place des Archers, 8
B- 7000 MONS

CHARLEROI

Rue du Pont Neuf, 7
B- 6000 CHARLEROI

LA LOUVIÈRE

Rue Gustave Boël, 19
B- 7100 LA LOUVIÈRE

TOURNAI

Rue du Crampon, 14
B- 7500 TOURNAI

MOUSCRON

Rue du Bilemont, 225
B- 7700 MOUSCRON

COURTRAI - (Kortrijk)

Marksesteenweg, 5
B- 8500 COURTRAI

LIÈGE

Rue Natalis 49
B- 4020 LIÈGE

ROULERS - (Roeselare)

Stationsplein, 55 (bus 4)
B-8800 ROULERS

OSTENDE - (Oostende)

Kaaistraat, 18
B- 8400 OSTENDE

BRUXELLES - (Brussel)

Chaussée de Charleroi 60
B- 1060 BRUXELLES

CENTRES DE PAIEMENT EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL / BETALINGSORGANISMEN BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Caisse auxiliaire de paiement des
allocations de chômage (CAPAC)
<https://www.hvw-capac.fgov.be/fr>

Confédération des Syndicats
Chrétiens (CSC - ACV)
<https://www.hetacv.be/>

Fédération Générale du
Travail de Belgique
(FGTB - ABVV)
<https://www.fgtb.be>

Centrale Générale des Syndicats
Libéraux de Belgique
(CGSLB - ACLVB)
<https://www.cgslb.be>

L'Agence fédérale des
risques professionnels
2 sites :
Avenue de l'astronomie, 1
B- 1210 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)2 226 64 00
<https://www.fedris.be>

Service fédéral des Pensions
(SFP/FPD)
Tour du Midi
B- 1060 BRUXELLES
Numéro gratuit :
1765 (Payant)
Depuis l'étranger :
+32 2 272 20 00
(de 9h à 16h)
<https://www.sfpd.fgov.be/>

L'Office National de Sécurité Sociale (ONSS/RSZ)

L'ONSS (RSZ en région flamande) perçoit les cotisations de sécurité sociale que lui paient les
employeurs assujettis.

Place Victor Horta, 11
B- 1060 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)2 509 59 59
<https://www.onssrszss.fgov.be/>

FISCALITÉ

Centre Particuliers BRUXELLES – INR 2
Boulevard du Jardin Botanique, 50
Boîte 3811
B- 1000 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)2 576 84 50
p.bru.INR2@minfin.fed.be

CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES / ARBEIDSINSPECTIE

(conseille, concilie et contrôle dans les différents domaines du droit réglementaire du travail)

ARLON
Centre administratif de l'État
Place des Fusillés
B- 6700 ARLON
Tél. : 0032 / (0)2 233 43 50
p.bru.INR2@minfin.fed.be

NAMUR
Place des Célestines, 25
B- 5000 NAMUR
Tél. : 0032 / (0)2 233 46 80
cls.namur@emploi.belgique.be

MONS
Rue du Miroir, 8
B- 7000 MONS
Tél. : 0032 / (0)2 233 46 70
cls.mons@emploi.belgique.be

CHARLEROI
Centre Albert - 9e étage
Petite rue 4 - Boîte 8
B- 6000 CHARLEROI
Tél. : 0032 / (0)2 233 44 20
cls.charleroi@emploi.belgique.be

NIVELLES
Rue de Mons, 39
B- 1400 NIVELLES
Tél. : 0032 / (0) 2 233 47 10
cls.nivelles@emploi.belgique.be

TOURNAI
Boulevard Eisenhower, 87
Boîte 2
B- 7500 TOURNAI
Tél. : 0032 / (0)2 233 47 70
cls.tournai@emploi.belgique.be

GENT (GAND)
Savaanstraat, 11/002
B- 9000 GENT
Tél. : 0032 / (0)2 233 44 40
tsw.gent@werk.belgie.be

COURTRAI (KORTRIJK)
Rijselsestraat, 28
B- 8500 COURTRAI
Tél. : 0032 / (0)2 233 42 00
tsw.kortrijk@werk.belgie.be

BRUXELLES – (Brussel)
Rue Ernest Blerot, 1
B- 1070 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)2 235 54 01
cls.bruxelles@emploi.belgique.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL / ARBEIDSRECHTBANKEN

ARLON
Place Schalbert A
B- 6700 ARLON
Tél. : 0032 / (0)63 21 46 20

CHARLEROI
Boulevard de la Fontaine 10/3
B- 6000 CHARLEROI
Tél. : 0032 / (0)71 27 93 31

GENT (Gand) Opgeëistenlaan 401 / C
B- 9000 GENT
Tél. : 0032 / (0)9 234 50 13 (secrétariat
du Président
0032 / (0)9 234 50 31 (secrétariat du
Greffier en chef)

DINANT
Place du Palais de Justice, 8
B- 5500 DINANT
Tél. : 0032 / (0)82 21 19 73

NAMUR
Place du Palais de Justice, 5
B- 5000 NAMUR
Tél. : 0032 / (0)8125 18 47

NIVELLES
Rue Clarisse, 115
B- 1400 NIVELLES
Tél. : 0032 / (0)67.28.37.15

COURTRAI (KORTRIJK)
Beheerstraat, 41
B- 8500 KORTRIJK
Tél. : 0032 / (0)56.26.98.00

MARCHE-EN-FAMENNE
Rue Victor Libert, 9
B- 6900 MARCHE-EN-FAMENNE
Tél. : 0032 / (0)84 31 08 40

MONS
Rue de Nimy, 70
B- 7000 MONS
Tél. : 0032 / (0)65 39 78 40

TOURNAI
Rue Saint-Jacques, 41
B- 7500 TOURNAI
Tél. : 0032 / (0)69 89 01 60

BRUXELLES – (Brussel)
Place Poelaert, 3 boîte 3
B- 1000 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)2 519 80 74 ou
(0)2 519 80 19

NEUFCHÂTEAU
Place Charles Bergh, 7
B- 6840 NEUFCHÂTEAU
Tél. : 0032 / (0)61.24.25 60

FRANCE

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
<https://www.ameli.fr/>
Tél : 36 46

GRAND EST :

CPAM de LONGWY
3, avenue Raymond Poincaré
F- 54400 LONGWY

CPAM de VERDUN
24, Rue d'Anthouard
F- 55100 VERDUN

CPAM de BAR-LE-DUC
1, rue de Polval
F- 55015 BAR-LE-DUC

CPAM de CHARLEVILLE-MÉZIÈRES
14, avenue Georges Corneau
F- 08101 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES Cedex

CPAM de METZ
18, rue Haute Seille
F-57000 METZ

CPAM de NANCY
9, boulevard Joffre
F-54047 NANCY

HAUTS-DE-FRANCE :

CPAM d'ARMENTIÈRES
6, rue des Nieulles
F- 59486 ARMENTIÈRES Cedex

CPAM de CAMBRAI
10, rue Saint-Lazare
F- 59408 CAMBRAI Cedex

CPAM de VALENCIENNES
100, rue du Rempart
F- 59321 VALENCIENNES

CPAM de DOUAI
125, rue Saint Sulpice
F- 59508 DOUAI

CPAM de DUNKERQUE
2, rue de la Batellerie CS 94523
F- 59386 DUNKERQUE Cedex 1

CPAM de LILLE WAZEMMES
2, rue d'Iéna
F- 59895 LILLE Cedex 9

CPAM de MAUBEUGE
24 rue de la Croix
F- 59600 MAUBEUGE

CPAM de ROUBAIX
6, rue Rémy Cogghe
F- 59100 ROUBAIX

CPAM de ROUBAIX - 3 PONTS
71, avenue de Verdun
F- 59100 ROUBAIX

CPAM de TOURCOING
2, place Sébastopol
F- 59208 TOURCOING

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (Caf)

Caisse d'allocations familiales (Caf) : <https://www.caf.fr/>

Caf du GRAND EST :

Caf de MEURTHE-ET-MOSELLE
21, rue Saint-Lambert
F- 54046 NANCY Cedex
Tél. : 0 810 25 54 10

Caf de la MEUSE
B.P 20520
11 Rue de Polval
F- 55012 BAR-LE-DUC Cedex
Tél. : 0 810 25 55 10

Caf des ARDENNES
4 Place de la Gare - CS 90001
F-08099 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES Cedex

Caf de MOSELLE
4 boulevard du Pontiffroy
F-57774 METZ Cedex 9

Caf des HAUTS-DE-FRANCE :

ARMENTIÈRES
8, rue des Nieulles
F- 59280 ARMENTIÈRES

Maison des services des Trois Ponts - ROUBAIX
71, avenue de Verdun
F- 59100 ROUBAIX

MAUBEUGE
58, boulevard Pasteur
F- 59600 MAUBEUGE

LILLE
82, rue Brûle-Maison
F- 59000 LILLE CEDEX

DOUAI
76, rue Henri Dunant
F- 59507 DOUAI

LILLE - Quartier de Fives
191, rue Guillaume Werniers
F- 59000 LILLE

ROUBAIX
124, boulevard Gambetta
F- 59100 ROUBAIX

DUNKERQUE
12, rue de Paris
F- 59386 DUNKERQUE

CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (CARSAAT)

CARSAAT NORD-EST
(départements 54,55,88 et
Champagne-Ardenne)
81-85, rue de Metz
F- 54073 NANCY
<https://www.carsat-nordest.fr>
Tél. : 3960

CARSAAT ALSACE-MOSELLE (siège)
Direction de la Retraite
36, rue du Doubs
F- 67011 STRASBOURG Cedex 1
<https://www.carsat-alsacemoselle.fr/>

CARSAAT HAUTS-DE-FRANCE
11, allée Vauban
F- 59662 VILLENEUVE D'ASCQ Cedex
<https://carsat-hdf.fr/>
Tél. : 3960

FISCALITÉ

Site de l'administration fiscale : [https:// www.impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr)

Direction départementale des finances publiques de Meurthe-et-Moselle
50, rue des Ponts CS 60 069
F- 54036 NANCY Cedex
Tél : +33 (0) 3 83 17 70 10

Direction départementale des finances publiques de Moselle
1, rue François de Curel
BP 41054
F- 57000 METZ Cedex 1
Tél : +33 (0) 3 87 38 68 68

Direction départementale des finances publiques du Nord
82, avenue du Président Kennedy
BP 70689
F- 59033 LILLE Cedex
Tél : +33 (0)3 20 62 42 42

Direction départementale des finances publiques de la Meuse
17, rue du Général de Gaulle
B.P. 40513 Service Direction
F- 55012 BAR LE DUC Cedex
Tél : +33 (0) 3 29 45 70 00

Direction départementale des finances publiques des Ardennes
50, avenue d'Arches
CS 60005
Service direction
F- 08011 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES Cedex
Tél : +33 (0)3 24 33 75 75

PÔLE EMPLOI

Pôle emploi : <https://pole-emploi.fr> (Tél. : 39 49)

GRAND EST :

HAYANGE
13, rue de la Marne
F- 57240 HAYANGE

LONGWY
Espace Jean Monnet
F- 54810 LONGWY

VERDUN
Rue Robert Cotte
F- 55100 VERDUN

CHARLEVILLE-MÉZIÈRES
106, Bourbon
F- 08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

CHARLEVILLE-MÉZIÈRES VAL DE VENCE
6, rue Jean Baptiste Lefort
F- 08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

HAUTS-DE-FRANCE :

Agence LILLE Vaucanson
21 rue de Vaucanson
F-59000 LILLE

LILLE République
121, Boulevard de la Liberté
F- 59000 LILLE

Agence LILLE Vaucanson
21, rue de Vaucanson
F- 59000 LILLE

LOMME
538 B avenue de Dunkerque
F- 59000 LILLE

Agence LILLE Grand Sud
1, rue Jean Walter
F- 59000 LILLE

LILLE Port fluvial
43, Boulevard de la Moselle
F- 59000 LILLE

DOUAI
414, rue Gabriel Fauré
F- 59500 DOUAI

TOURCOING Centre
64, avenue Alfred Lefrançois
F- 59200 TOURCOING

DUNKERQUE
9 rue du jeu de mail
F- 59140 DUNKERQUE

Agence MAUBEUGE Gare
4, avenue de la Gare
F- 59600 MAUBEUGE

Agence LA MADELEINE
38, allée Vauban
F- 59110 LA MADELEINE

MAUBEUGE Pasteur
60, ter Boulevard Pasteur
F- 59600 MAUBEUGE

ROUBAIX centre
74, Grande Rue
F- 59100 ROUBAIX

VALENCIENNES
43, Boulevard de la Moselle
F- 59000 LILLE

Agence ROUBAIX les Prés
30, Boulevard de Mulhouse
F- 59100 ROUBAIX

FRANCE

Retrouvez-nous sur
FRONTALIERS-GRANDEST.EU

et sur



@frontaliers.GR.EST



@frontaliersgrandest



@FrontaliersGEst



CRD EURES- Frontaliers Grand Est



Frontaliers Grand Est

Made successfully by Agence-Litir

BELGIQUE



CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST

📍 2, rue Augustin Fresnel - F- 57070 METZ Technopôle
World Trade Center - Tour B

☎ Tél : +33 (0)3 87 20 40 91

✉ contact@frontaliers-grandest.eu

🌐 www.frontaliers-grandest.eu