

CIRCULAIRE

Allongement du petit chômage pour cause de décès

Hanne De Roo
Attaché

Centre de compétence
Travail & Sécurité sociale
T +32 2 515 08 68
hdr@vbo-feb.be

Notre référence / 2021-018
Date de publication / 15 juillet 2021

Résumé

La loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil a été publiée au Moniteur belge le 15 juillet 2021.

La loi allonge le petit chômage lors du décès du partenaire ou d'un enfant. Le petit chômage est régi par l'article 30 §1 LTC et par l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

La FEB déplore que l'avis des partenaires sociaux au Conseil national du travail n'ait pas été pris et que le Conseil d'État n'ait pas été consulté. Le régime qu'introduit cette loi est très complexe et complique énormément la gestion de l'organisation du travail dans les entreprises.

Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières	1
1 Allongement du congé de deuil	3
1.1 Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant.....	3
1.2 Décès d'un enfant ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée	3
1.3 Décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de courte durée	3
1.4 Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil	4
2 Prise du congé de deuil.....	4
2.1 Imputation au salaire garanti	4
2.1.1 Incapacité de travail suivant immédiatement.....	5
2.1.2 Maladie pendant le congé de deuil.....	5

2.1.3	Maladie après épuisement du congé de deuil.....	6
2.1.4	Complément au salaire garanti	6
2.2	Régimes sectoriels	6
3	Entrée en vigueur.....	6

1 Allongement du congé de deuil

La loi modifie et ajoute de nouveaux articles à l'arrêté royal du 28 août 1963. Ainsi, le petit chômage accordé lors du décès du conjoint ou du partenaire cohabitant ou d'un enfant est porté de 3 à 10 jours.

Une autre nouveauté est l'octroi d'un droit au petit chômage lors du décès des parents d'accueil et des enfants placés.

1.1 Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant

Lors du décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, le travailleur bénéficie de 10 jours de petit chômage payés par l'employeur.

Le terme 'partenaire cohabitant' couvre aussi le partenaire cohabitant de fait. Il n'est donc pas nécessaire d'être cohabitant légal. Une inscription au registre de la population à la même adresse est une preuve suffisante.

1.2 Décès d'un enfant ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée

Lors du décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, le travailleur bénéficie de 10 jours de petit chômage payés par l'employeur.

Cela vaut aussi pour un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée, tant au moment du décès qu'après le placement. Un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée est donc assimilé à un enfant biologique pour le congé de deuil.

L'enfant placé est l'enfant pour lequel le travailleur ou son conjoint ou partenaire cohabitant, dans le cadre du placement familial, a été désigné :

- par le tribunal ;
- par un service de placement agréé par la communauté compétente ; ou
- par les services communautaires compétents de la protection de la jeunesse.

Le placement de longue durée est un placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil et dans le cadre duquel l'enfant est inscrit comme faisant partie du ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du ménage, du ou des parents d'accueil.

1.3 Décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de courte durée

Lors du décès d'un enfant placé du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée, le travailleur a droit à 1 jour de petit chômage à prendre le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment moyennant l'accord de l'employeur.

Le placement familial de courte durée est toute forme de placement familial qui ne remplit pas les conditions du placement familial de longue durée.

1.4 Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil

Comme lors du décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur, le travailleur a droit à un petit chômage de trois jours lors du décès de son père d'accueil ou de sa mère d'accueil.

Cela concerne le décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.

Le travailleur a droit à trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à cette période moyennant l'accord de l'employeur.

Le père ou la mère d'accueil est le parent d'accueil qui, dans le cadre du placement familial, a été désigné :

- par le tribunal ;
- par un service de placement agréé par la communauté compétente ; ou
- par les services communautaires compétents de la protection de la jeunesse.

2 Prise du congé de deuil

Les jours de congé de deuil accordés pour le décès du conjoint ou du partenaire cohabitant ou de son enfant (y compris l'enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée) peuvent être pris de manière flexible. Il s'agit de :

- trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ; et
- sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès.

À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à ces deux périodes.

Le droit à 10 jours de congé de deuil lors du décès du partenaire ou d'un enfant ne dépend pas du régime de travail du travailleur. En conséquence, un travailleur qui ne travaille que 2 jours par semaine pourra prendre un congé de deuil pendant 5 semaines. En revanche, le travailleur qui ne travaille que des demi-journées perd un jour de deuil complet pour chaque demi-journée.

2.1 Imputation au salaire garanti

Si l'incapacité de travail suit immédiatement une période d'absence en raison du décès de l'époux, de l'épouse, du partenaire cohabitant, d'un enfant (y compris un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée) du travailleur ou de son époux, épouse ou partenaire cohabitant, ces jours de petit chômage sont imputés à partir du quatrième jour sur la période de salaire garanti. De cette manière, la période légale de salaire garanti est raccourcie.

Plusieurs conditions doivent être cumulées :

- Décès de l'époux, de l'épouse, du partenaire cohabitant, d'un enfant (y compris un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée) du travailleur ou de son époux, épouse ou partenaire cohabitant,
- 1, 2 ou 3 jour(s) de congé de deuil ont déjà été pris,

- Dans le prolongement immédiat, au moins un 4^e jour de congé de deuil (un des 7 jours supplémentaires prévus par la loi) a été pris,
- Une incapacité de travail résultant d'une maladie (autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail) suit immédiatement.

2.1.1 Incapacité de travail suivant immédiatement

Immédiatement désigne ici le premier jour lors duquel le travailleur aurait normalement dû reprendre son travail.

Pour pouvoir utiliser la règle d'imputation, il faut donc que le travailleur soit en incapacité de travail le premier jour où il aurait normalement dû reprendre son travail.

Ex. un travailleur à temps plein prend son 10^e jour de congé de deuil un vendredi. Son prochain jour de travail est normalement le lundi suivant. Si le travailleur est absent pour cause de maladie le lundi, la condition est remplie.

Ex. un travailleur à temps partiel qui travaille le mercredi, le jeudi et le vendredi prend son 10^e jour de congé de deuil un vendredi. Son prochain jour de travail est normalement le mercredi suivant. Si le travailleur est absent pour cause de maladie ce mercredi, la condition est remplie.

Seuls les jours de congé de deuil supplémentaires pris dans le prolongement immédiat du 1^{er}, 2^e ou 3^e jour de congé de deuil sont déduits du salaire garanti. Pour l'imputation au salaire garanti, on ne compte pas en jours de travail.

S'il y a déjà une autre suspension lors de ce prochain jour de travail normal, il n'y a donc pas de suspension dans le cadre d'une maladie, mais bien une interruption. Si l'incapacité de travail ne peut pas débuter lors de ce prochain jour en raison d'une autre suspension, elle ne suit donc pas immédiatement. Ainsi, les jours de chômage temporaire, les congés annuels et les jours de RDT rompent le lien et doivent être considérés comme une reprise du travail. Il est donc très facile d'échapper à la règle d'imputation.

Les jours fériés, les jours de remplacement (cf. art. 6 de la loi du 4 janvier 1974) et les jours de repos compensatoires (cf. art. 11 de la loi du 4 janvier 1974) n'interrompent pas le caractère consécutif. Il s'agit en effet de jours où l'on n'est de toute façon pas tenu de travailler.

2.1.2 Maladie pendant le congé de deuil

Ex. Un travailleur prend son congé de deuil selon les conditions de la règle d'imputation décrites ci-dessus.

Si le travailleur tombe malade immédiatement après le 4^e jour de congé de deuil, un jour est imputé au salaire garanti. À partir du 30^e jour de maladie, le travailleur relèvera du régime de l'Inami.

Si le travailleur tombe malade pour 2 jours immédiatement après le 6^e jour de congé de deuil, 3 jours sont imputés au salaire garanti. Après la maladie, le travailleur peut encore prendre le solde du congé de deuil, à savoir 4 jours.

Si le travailleur ne prend pas de 4^e jour de congé de deuil, mais tombe malade après le 1^{er}, le 2^e ou le 3^e jour de congé de deuil, il n'y a pas d'imputation au salaire garanti. À partir du 31^e jour de maladie, le travailleur relèvera du régime de l'Inami.

2.1.3 Maladie après épuisement du congé de deuil

Si le travailleur épuise son congé de deuil selon les conditions de la règle d'imputation décrite ci-dessus et tombe malade immédiatement après le 10^e jour de congé de deuil, 7 jours (du jour 4 au jour 10) sont imputés au salaire garanti. Le travailleur n'a alors plus droit qu'à 30 jours - 7 jours = 23 jours de salaire garanti. À partir du 24^e jour de maladie, le travailleur relèvera du régime de l'Inami.

Si le travailleur épuise son congé de deuil et tombe malade après une reprise du travail, les 7 jours ne sont pas imputés au salaire garanti. À partir du 31^e jour de maladie, le travailleur relèvera du régime de l'Inami.

2.1.4 Complément au salaire garanti

Les CCT 12bis et 13bis seront adaptées en ce qui concerne le complément à l'indemnité d'incapacité de travail prévu pour les ouvriers et les employés de première catégorie pendant la maladie. Il n'est pas logique que ce complément doive encore être payé si l'on utilise la règle d'imputation. Le complément est un accessoire du salaire garanti. En l'absence de salaire garanti, il ne faut donc pas payer le complément.

2.2 Régimes sectoriels

La nouvelle loi n'affecte pas les accords sectoriels ou d'entreprise existants. Un régime plus favorable (pour le travailleur) reste donc possible, mais il faut au minimum remplir les conditions de la nouvelle loi.

Dans la pratique, compte tenu de l'allongement du congé de deuil et de la nouvelle règle d'imputation, les secteurs et les entreprises sont presque contraints d'adapter ou d'abroger leurs propres CCT.

Pour la règle d'imputation, il est important que le 4^e jour dont il est question soit un jour supplémentaire de congé de deuil en vertu de la nouvelle loi et pas un jour sectoriel supplémentaire. Dans le cas d'un jour sectoriel, il n'y a pas d'imputation au salaire garanti. La conséquence est que les secteurs qui veulent avoir recours à la règle d'imputation devront adapter ou abroger leur CCT.

Chaque secteur devra déterminer lui-même s'il adapte ou abroge sa CCT sur la base de ces nouvelles règles légales.

3 Entrée en vigueur

La loi entre en vigueur le 25 juillet 2021, 10 jours après sa publication au Moniteur belge. Le régime qu'elle prévoit ne s'appliquera qu'aux décès survenant à partir de la date d'entrée en vigueur.