

A V I S N° 2.048  
-----

Séance du mardi 18 juillet 2017  
-----

Aidants proches – Proposition de mesures d'encadrement en matière de droit social

x            x            x

2.859

## **A V I S N° 2.048**

---

Objet : Aidants proches – Proposition de mesures d'encadrement en matière de droit social

---

Par lettre du 25 juillet 2016, Monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, a saisi le Conseil National du Travail d'une demande d'avis sur un certain nombre de mesures d'encadrement en matière de droit social pour les aidants proches.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale. Dans le cadre de ses travaux, celle-ci a pu bénéficier de la précieuse collaboration des représentants de la cellule stratégique du ministre de l'Emploi.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 18 juillet 2017, l'avis suivant.

x

x

x

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

### I. OBJET ET PORTEE DE LA SAISINE

Par lettre du 25 juillet 2016, Monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, a saisi le Conseil National du Travail d'une demande d'avis sur un certain nombre de mesures d'encadrement en matière de droit social pour les aidants proches.

Cette demande d'avis s'inscrit dans le cadre des mesures envisagées en faveur des aidants proches par Monsieur J. VANDEURZEN, ministre flamand du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille et de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Dans sa saisine, le ministre de l'Emploi souhaite prévoir d'autres mesures en matière de droit social pour les aidants proches et invite le Conseil à examiner les propositions suivantes :

- Dans quelle mesure l'octroi du congé pour soins peut être optimisé, afin de mieux répondre à certaines situations particulières d'aidants proches ;
- Dans quelle mesure les modalités d'octroi du crédit-temps peuvent être rendues plus flexibles, afin de répondre à certaines situations concrètes d'aidants proches ;
- Dans quelle mesure la réglementation chômage en matière de congé de soins peut être actualisée en tenant compte des nouvelles formes d'habitat ;
- Dans quelle mesure le congé pour motif impérieux peut être applicable dans certaines situations d'aidants proches, lors d'une situation aigue non prévue.

### II. POSITION DU CONSEIL

1. Le Conseil a examiné avec la plus grande attention les propositions de mesures en matière de droit social pour les aidants proches qui lui ont été soumises pour avis. Il a également pu bénéficier des explications fournies à ce propos par les représentants de la cellule stratégique du ministre de l'Emploi.

Il ressort de ces explications que le ministre de l'Emploi souhaite encourager des initiatives en faveur des aidants proches. A cet effet, la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable prévoit, pour les travailleurs salariés, l'extension d'un mois à trois mois du congé pour soins palliatifs à un membre de la famille gravement malade. Le ministre a par ailleurs maintenu la dispense de recherche d'emploi de 48 mois et le bénéfice d'une allocation en faveur des chômeurs complets qui souhaitent prodiguer des soins à leurs proches.

Les propositions supplémentaires de mesures en matière de droit social pour les aidants proches sur lesquelles le Conseil est invité à se prononcer sont le fruit d'une concertation entre la cellule stratégique du ministre de l'Emploi et des associations d'aidants proches reconnues. A l'occasion de cette concertation, ces associations ont fait part des préoccupations qu'elles rencontrent sur le terrain et de leur souhait de voir les autorités publiques reconnaître les aidants proches en tant qu'acteur de travail social par la dispense d'aide à leurs proches, et non en fonction d'un statut social à part.

2. Le Conseil souligne l'importance du rôle des aidants proches auprès des personnes aidées. L'aide complémentaire qu'ils leur apportent est cruciale dans le processus de l'accompagnement de ces dernières. A cet égard, il souhaite exprimer toute sa considération à l'égard de l'engagement social de ces aidants et souligne leur réel besoin d'être mieux soutenus, sur le terrain, dans l'exécution de leurs tâches d'aide. Il observe par ailleurs que ce rôle est appelé à croître en raison du contexte sociodémographique et des évolutions sociales et sociétales.
  
3. Pour soutenir les aidants proches dans leurs tâches, il existe différents systèmes de congés dont un aperçu est joint au présent avis. En vue de renforcer ce soutien, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 103 ter qui prévoit un allongement du droit à l'absence à 51 mois pour le crédit-temps avec motif de soins. Dans son avis n° 2.014 du 20 décembre 2016, il s'est prononcé favorablement sur une proposition de loi prévoyant l'introduction d'une possibilité complémentaire de réduction de prestations de travail dans le cadre du congé parental, proportionnellement, à raison d'un dixième du congé parental à temps plein. En exécution de l'Accord interprofessionnel 2017-2018 du 2 février 2017, il a été prévu, dans l'avis n°2023 du 21 mars 2017 sur la liaison au bien-être, de majorer les allocations pour les travailleurs isolés avec enfants.

Le Conseil constate, à cet égard, que l'arrêté royal du 23 mai 2017<sup>1</sup> aligne, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2017, le droit aux allocations sur le droit au congé tel que modifié dans la convention collective de travail n°103 ter et que la majoration des allocations pour les travailleurs isolés avec enfants est prévue par l'arrêté royal du 14 juin 2017.<sup>2</sup> Il constate toutefois qu'à ce jour, aucune suite n'est donnée à son avis n° 2.014 du 20 décembre 2016. A ce propos, il a jugé opportun d'adresser une lettre datant du 30 juin 2017 à Monsieur Siegfried Bracke, Président de la Chambre des Représentants afin de connaître l'état d'avancement de la mise en œuvre de la proposition de loi visant à introduire la possibilité de prendre un congé parental à un dixième temps. Par lettre du 7 juillet 2017, le Président de la Chambre des représentants indique que la lettre du Conseil a été transmise au Président de la Commission des Affaires sociales et que les travaux relatifs à cette proposition de loi sont toujours en cours au sein de cette Commission.

4. Le Conseil constate, à côté des systèmes de congés existants auxquels les aidants proches peuvent recourir dans les différents statuts de la sécurité sociale, que les employeurs et les travailleurs peuvent trouver, dans des situations spécifiques, des solutions pratiques et flexibles concertées pour répondre aux besoins des aidants proches tout en préservant l'organisation du travail.
  
5. Tout en reconnaissant la nécessité de ces systèmes de congés et solutions individualisées en faveur des aidants proches, le Conseil insiste sur le fait que l'assistance que les aidants proches apportent doit rester complémentaire aux soins professionnels qui sont prodigués à leurs proches.

S'agissant de ces soins professionnels, le Conseil précise qu'ils relèvent de la responsabilité des autorités publiques. Celles-ci ont l'obligation de donner une réponse adéquate à la dispense de ces soins. Le conseil relève cependant un glissement de l'aide professionnelle vers l'aide non professionnelle assurée par les aidants proches en raison de certaines mesures politiques.

---

<sup>1</sup> Arrêté royal du 23 mai 2017 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du Chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, MB, 1<sup>er</sup> juin 2017.

<sup>2</sup> Arrêté royal du 14 juin 2017 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du Chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, MB, 30 juin 2017.

Dans le même ordre d'idées, le gouvernement, en tant qu'autorité publique, a la responsabilité d'apporter une réponse collective appropriée aux défis et besoins sociétaux, cependant il reporte de plus en plus cette responsabilité sur les employeurs et les travailleurs. Au lieu de proposer une solution collective par rapport à la prise en charge des soins pour sa population, le Conseil constate en effet que pour chaque nouveau besoin sociétal, le gouvernement se tourne de préférence vers des solutions individuelles, à l'instar des suggestions faites dans la présente demande d'avis.

Par ailleurs, il fait remarquer qu'il existe une grande diversité de types d'aidants proches, avec des attentes et des besoins divers et variés, méritant dans tous les cas le respect. Cet état de fait implique qu'il est extrêmement difficile de circonscrire la notion d'aidant proche et de cibler les mesures qui doivent être prises en leur faveur de manière à ce qu'elles couvrent la plupart des situations sans avoir un impact budgétaire trop important. Le Conseil se pose dès lors la question de savoir comment le gouvernement fédéral entend mettre en œuvre les propositions de mesures dont saisine.

Pour ces raisons, il a formulé dans son rapport n° 76 une série de recommandations qui, selon lui, doivent être appliquées pour que des nouvelles formes de congés puissent être mises en œuvre.

Dans ces recommandations, le Conseil précise que toute proposition de mesure ou de modification d'un droit existant en matière de congés doit être examinée au regard des critères qui composent le test du CNT. La justification d'une telle proposition doit être fondée sur des besoins sociétaux clairement identifiés. Par ailleurs, une quantification précise de l'impact budgétaire de cette proposition doit se faire au préalable afin de veiller à ce que le coût que va entraîner la création ou la modification du droit respecte les éventuelles marges budgétaires disponibles et ne soit pas répercuté sur les employeurs et les travailleurs. Il convient également d'analyser ladite proposition ou modification de congé au regard de l'objectif à atteindre. Il y a également lieu d'examiner l'impact de cette proposition au regard de l'organisation du travail, de voir si elle est suffisamment transparente, accessible et réalisable sur le plan administratif. L'impact sur la dimension genre doit également être pris en considération.

Compte tenu de ce qui précède, il insiste pour que les propositions de mesures en matière de droit social pour les aidants proches soient examinées au regard du test susmentionné tout en veillant à la cohérence avec les autres niveaux de compétences, à savoir les Régions et les pouvoirs locaux.

-----

**ANNEXE**



## **PREAMBULE**

Pour mener à bien leurs tâches d'aide auprès de leurs proches, les aidants proches peuvent bénéficier de systèmes de congés tant en droit du travail qu'en sécurité sociale comme repris dans le tableau en annexe.

En sus de ces systèmes de congés, ils peuvent recourir à des mesures de flexibilité, dont le télétravail organisé par la CCT n° 85 et le télétravail occasionnel prévu par la loi du 5 mars 2017.

Ils peuvent également convenir des solutions pratiques et flexibles avec leurs employeurs, pour leur permettre d'assurer ces tâches d'aide.

## I. Le statut de travailleur salarié<sup>3</sup>

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
<b>Petits chômages</b>	<b>Art. 30 L. 3.7.1978</b>  Absences liées à certains événements dans la vie du travailleur	1 à 5 jours (extension éventuelle dans le secteur)	A charge de l'employeur : rémunération normale	Assimilés à des jours effectifs de travail
<b>Congés pour raisons impérieuses</b>	<b>Art. 30bis L. 3.7.1978 Et CCT 45</b>  Survenance d'un motif impérieux, à savoir, tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce, pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention	Max. 10 jours par année civile	Sans solde, sauf accord contraire au niveau du secteur ou de l'entreprise	Assimilés à des jours effectifs de travail  Pas d'assimilation vacances annuelles
<b>Crédit-temps (CT), diminution de la carrière et réduction des prestations</b>	<b>CCT n° 103, CCT n° 103 ter + AR 30.12.2014 modifiant AR 12.12.2001</b>  Protection contre le licenciement dès la notification écrite et jusqu'à 3 mois après la fin du congé. (en cas de licenciement pour faute grave ou sans motif étranger au CT : indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération)  <u>Entrée en vigueur CCT n° 103 ter</u> : au plus tard <b>01.04.17</b> , en même temps que l'AR adaptant la réglementation sur les allocations. Applicable aux nouvelles demandes et demandes de prolongation après cette date.		Allocation d'interruption ONEM + primes d'encouragement régionales et sectorielles	

<sup>3</sup> Cet aperçu des systèmes de congés ne reprend pas les vacances annuelles bien qu'il existe des cas où des aidants proches y ont recours. Il en est de même pour les congés sans solde. Il y a lieu de noter également que les aidants proches reconnus peuvent bénéficier, auprès de leur mutuelle, de primes forfaitaires.

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
	<p><u>Mesures transitoires</u> : l'ancien régime reste applicable pour les CT en cours à la date d'entrée en vigueur.</p>			
<p><b>CT sans motif</b></p>	<p><b>Art. 4 CCT n° 103</b></p> <p><b><u>Supprimé à l'entrée en vigueur de la CCT 103 ter</u></b></p> <p>Cette disposition reste en vigueur pour les CT sans motif en cours.</p>	<p><u>CT temps plein</u> : Min. 3 mois – Max. 12 mois</p> <p><u>CT ½ temps</u> : Min. 3 mois – Max. 24 mois</p> <p><u>CT 1/5 temps</u> : Min. 6 mois –Max. 60 mois</p> <p>Combinaison de ces différentes formules : 12 mois maximum</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les nouvelles demandes de CT sans motifs à partir du 1/1/2015, pas de paiement d'allocations d'interruption par l'Onem.</li> <li>- Pour les demandes introduites avant 1/1/2015, cf. infra montants applicables au CT avec motif</li> </ul>	<p>Pas d'assimilation pour la pension pour les demandes de CT à partir du 1/1/2015, sauf en cas de paiement d'allocations d'interruption par l'Onem.</p> <p>Pas de neutralisation des périodes de CT à temps plein à partir du 1/1/2015 pour le chômage, sauf en cas de paiement d'allocations d'interruption par l'Onem</p> <p>Neutralisation des périodes de CT à temps partiel sans paiement d'allocations d'interruption par l'Onem limitée à trois ans pour le chômage</p> <p>Pour les demandes de CT avec paiement d'allocations d'interruption par l'Onem qui ont cours avant 1/1/2015 :</p> <p>Assimilation pour la pension pour une période de 12 mois max. pour CT temps plein et de 24 mois CT à ½ temps. Ces 12 mois éventuellement portés à 36 mois par CCT</p>

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
				<p>Assimilation pour la pension pour la 1<sup>e</sup> année calendrier des 5 ans du CT 1/5 temps</p> <p>Assimilation pour les soins de santé, et les allocations de famille</p> <p>Neutralisation des périodes de CT pour le chômage</p> <p>Proportionnelle pour les vacances annuelles</p>
<p><b>CT avec motif</b></p>	<p><b>Art. 4 CCT 103, Art. 3 CCT n° 103ter</b></p> <p>Les travailleurs qui répondent aux conditions d'octroi et d'occupation peuvent bénéficier d'un CT avec motif.</p> <p>Motifs :</p> <p>a) CT pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans</p> <p>b) CT pour l'octroi soins prodigués à leur enfant handicapé, jusqu'à l'âge de 21 ans</p> <p>c) CT pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (pour des parents, jusqu'au 2<sup>e</sup> degré, pour des alliés, jusqu'au 1<sup>e</sup> degré – CCT 103ter);</p> <p>d) CT pour l'octroi de soins palliatifs</p> <p>e) CT pour l'assistance ou l'octroi à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage;</p>	<p><b>Max. 51 mois</b> sur l'ensemble de la carrière – durée fixe</p> <p><u>Soins enfant &lt; 8 ans et Soins enfant handicapé &lt; 21 ans</u> : 3 mois min. – 6 mois max. (3 mois en cas d'interruption complète ou réduction des prestations à mi-temps et 6 mois réduction des prestations d'1/5 temps)</p>	<p><b>Allocation ONEM<sup>4</sup> :</b></p> <p><u>CT temps plein :</u></p> <p>&lt; 5 ans d'ancienneté chez l'employeur : 500,45 € brut – 449,76 € net</p> <p>&gt; 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur :</p> <p>Suspension complète dont la date d'avertissement chez l'employeur est située après le 31/05/2017 : 583,87 € brut – 524,73 € net</p> <p>Suspension complète dont la date d'avertissement chez l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 667,28 € brut – 599,69 € net</p>	<p>Assimilation pour les soins de santé, et les allocations de famille</p> <p>Proportionnelle pour les vacances annuelles</p> <p>Assimilation complète pour la pension, à condition qu'il y ait paiement d'allocations d'interruption par l'Onem</p> <p>Neutralisation des périodes de CT pour le chômage, à condition qu'il y ait paiement d'allocations d'interruption par l'Onem</p>

<sup>4</sup> Les montants mensuels des allocations sont à jour au 1<sup>er</sup> juin 2017. Cf. site Onem.

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
	<p><u>Le CT 1/5 est également ouvert pour les travailleurs occupant des fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs pour autant que la somme totale de leurs emplois à temps partiel corresponde à un emploi à temps plein.</u> (Art. 5 CCT n° 103 ter)</p> <p><b>N.B.</b> : CCT sectorielle ou dans l'entreprise, obligatoire pour le CT a), c) et d) en cas de suspension complète ou diminution des prestations à mi-temps.</p>	<p>Assistance/soins membre famille gravement malade et Assistance/soins enfant mineur gravement malade et Soins palliatifs : 1 mois min – prolongation 3 mois max. par patient (interruption complète ou réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5 temps)</p>	<p>CT ½ temps :</p> <p><b>1. &lt; 50 ans</b></p> <p>o &lt;5 ans d'ancienneté chez l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohabitant : 250,22 € brut – 175,16 € net</li> <li>- Isolé : 250,22 € brut – 207,31 € net</li> </ul> <p>o &gt; 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur et dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohabitant 291,93 € brut – 204,36 € net</li> <li>- Isolé : 291,93 € brut – 241,87 € net</li> </ul> <p>&gt; 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur et dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohabitant 333,63 € brut – 233,55 € net</li> <li>- Isolé : 333,63 € brut – 276,42 € net</li> </ul>	

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			<p><b>2. &gt; 50 ans</b></p> <p>o &lt; 5 ans d'ancienneté chez l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohabitant : 250,22 € brut – 162,65 € net</li> <li>- Isolé : 250,22 € brut – 175,16 € net</li> </ul> <p>o &gt; 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur et dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohabitant : 291,93 € brut – 189,75 € net</li> <li>- Isolé : 291,93 € brut – 241,87 € net</li> </ul> <p>&gt; 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur et dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohabitant : 333,63 € brut – 216,86 € net</li> <li>- Isolé : 333,63 € brut – 276,42 € net</li> </ul> <p><u>CT 1/5 temps :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Cohabitant : 164,78 € brut – 107,11 € net</li> </ul>	

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			o Isolé :  - sans enfant(s) à charge : 212,65 € brut – 138,23 € net - avec enfant(s) à charge : 212,65 € brut – 176,19 € net	
<b>CT fin de carrière</b>	<b>Art 8 CCT n° 103</b>  Les travailleurs qui répondent aux conditions d'octroi et d'occupation peuvent bénéficier d'un CT à pd 55 ans.  <u>Dérogation :</u>  <b>Art.8§2 CCT n° 103</b>  CT fin de carrière à pd 50 ans si : - Travail pénible - Carrière professionnelle : min. 28 ans - Entreprise en difficulté/en restructuration	Sans durée maximale  - Réduction des prestations à ½ temps : à prendre par période minimale de 3 mois.  - Réduction des prestations d'1/5 temps : à prendre par période minimale de 6 mois.	<b>Allocation ONEM<sup>5</sup></b>  <u>Règle générale : 60 ans<sup>6</sup></u>  <u>Dérogation : 55 ans</u>  CCT 118 (période 2015-2016) <sup>7</sup> + CCT sectorielle  <u>CT ½ temps :</u>  - Cohabitant : 498,41 € brut – 323,97 € net  - Isolé : 498,41 € bruts – 412,94 € net  <u>CT 1/5 temps:</u>  - Cohabitant : 231,51 € brut – 150,49 € net	<b>Avant 60 ans (à pd 1/1/2015)<sup>8</sup> :</b> Assimilation complète pour la pension pour les périodes de CT fin de carrière, à condition qu'il y ait paiement d'allocations d'interruption par l'Onem.  Pour les travailleurs de 55 ans ayant 35 ans de carrière, l'assimilation entre 55 ans et 60 ans se fait sur la base d'un salaire fictif limité (droit minimum par année de carrière).

<sup>5</sup> Les montants des allocations sont à jour au 1<sup>er</sup> juin 2017. Cf. site Onem.

<sup>6</sup> AR du 30 décembre 2014, art. 4.

<sup>7</sup> AIP : prolongation pour 2017-2018 sans modification.

<sup>8</sup> AR du 20 décembre 2016, MB, 17 janvier 2017. Effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			<p>- Isolé :</p> <p>* sans enfant(s) à charge : 279,38 € brut – 181,60 € net</p> <p>* avec enfant(s) à charge : 279,38 € brut – 231,47 € net</p>	<p><b>Apd 60 ans (àpd 1/1/2015)<sup>6</sup></b> : assimilation complète pour la pension sur base du dernier salaire pour 312 jours (ou l'équivalent d'un an) du CT fin de carrière. C'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pr les CT 1/5<sup>e</sup> temps, assimilation complète toute la durée du CT fin de carrière.</li> <li>- Pour les CT ½ temps, assimilation complète les deux premières années (24 mois) du CT fin de carrière.</li> </ul> <p>Pour, le reste de la durée du CT fin de carrière, l'assimilation se fait sur la base d'un salaire fictif limité (droit minimum par année de carrière).</p> <p>Assimilation pour les soins de santé, et les allocations de famille</p> <p>Proportionnelle pour les vacances annuelles</p>



Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
<b>Congé parental</b>	<p><b>AR 29.10.1997 modifié par AR 27.03.2009, AR 31.05.2012, CCT n° 64, Proposition de loi modifiant la loi du 22 janvier 1985<sup>9</sup></b></p> <p>Droit de suspendre ses prestations afin de prendre soin de son enfant (également en cas d'adoption) :</p> <p>1) Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou jusqu'à son 21 anniversaire (en cas d'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 %)</li> <li>- avoir une ancienneté d'un an durant la période des 15 mois qui précèdent la date de la demande.</li> </ul> <p>2) Protection</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection contre le licenciement dès la notification écrite et jusqu'à 3 mois après la fin du congé ;</li> <li>- En cas de licenciement sans motif grave ou sans motif étranger au congé parental : indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Suspension complète</u>: 4 mois, fractionnable par mois.</li> <li>- <u>Réduction à mi-temps</u> : 8 mois, fractionnable par 2 mois ou multiple de 2.</li> <li>- <u>Réduction de 1/5<sup>e</sup> temps</u> : 20 mois, fractionnable par 5 mois ou multiple de 5.</li> </ul>	<p><b>Allocations ONEM<sup>10</sup></b></p> <p><u>Suspension complète</u> : 818,56 € brut – 735,64 € net</p> <p><u>Réduction à 1/2 temps</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 50 ans : 409,27 € brut – 339,09 € net</li> <li>- &gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 : 551,76 € brut – 457,14 € net</li> <li>- &gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 694,22 € brut – 575,17 € net</li> </ul> <p><u>Réduction à 1/5e temps</u> :</p> <p>Cohabitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 50 ans : 138,84 € brut – 115,03 € net</li> <li>- &gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 : 208,27 € brut – 172,56 € net</li> </ul>	<p>Assimilation pour les soins de santé + les allocations familiales. Neutralisation pour le chômage.</p> <p>Pas d'assimilation pour les vacances annuelles</p> <p>Assimilation complète pour les pensions</p>

<sup>9</sup> <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/0313/54K0313001.pdf>

<sup>10</sup> Les montants des allocations sont à jour au 1<sup>er</sup> juin 2017. Cf. site Onem Augmentation des allocations pour travailleurs isolés avec enfants prévue dans l'AIP.

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			<p>&gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 277,69 € brut – 230,07 € net</p> <p>Isolé :</p> <p>- &lt; 50 ans :</p> <p>* sans enfant à charge : 138,84 € brut – 115,03 € net</p> <p>* avec enfant à charge : 186,71 € brut – 154,69 € net</p> <p>- &gt; 50 ans :</p> <p>* dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 : 208,27 € brut – 172,56 € net</p> <p>* dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 277,69 € brut – 230,07 € net</p>	

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			<p><b>Sous réserve de modification législative<sup>11</sup></b></p> <p>- Réduction de 1/10<sup>e</sup> temps : 40 mois, ½ j/ semaine ou 1j/ toutes les 2 semaines.</p> <p>Combinaison des différentes formes de congé entre elles.</p>	
<p><b>Congé pour soins palliatifs</b></p>	<p><b>L. 22.01.1985, A.R. 22.03.1995, A.R. 2.1.1991</b> <b>L. 5.3.2017<sup>10</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soins palliatifs en faveur d'une personne atteinte d'une maladie incurable</li> <li>- Protection contre le licenciement dès la notification écrite et jusqu'à 3 mois après la fin du congé</li> <li>- En cas de licenciement sans motif grave ou sans motif étranger au congé : indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération.</li> </ul>	<p>1 mois min. – 3 mois max. par patient<sup>12</sup> (interruption complète ou réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5 temps)</p>	<p><b>Allocations ONEM<sup>13</sup></b></p> <p><u>Suspension complète</u> : 818,56 € brut – 735,64 € net</p> <p><u>Réduction à 1/2 temps</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 50 ans : 409,27 € brut – 339,09 € net</li> <li>- &gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 : 551,76 € brut – 457,14 € net</li> <li>- &gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 694,22 € brut – 575,17 € net</li> </ul>	<p>Assimilation pour les soins de santé + les allocations familiales. Neutralisation pour le chômage.</p> <p>Pas d'assimilation pour les vacances annuelles</p> <p>Assimilation complète pour les pensions</p>

<sup>11</sup> Avis CNT n° 2014.

<sup>12</sup> Avis CNT n° 2008 + AR d'exécution en attente.

<sup>13</sup> Les montants des allocations sont à jour au 1<sup>er</sup> juin 2017. Cf. site Onem. Augmentation des allocations pour travailleurs isolés avec enfants prévue dans l'AIP.

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			<p><u>Réduction à 1/5e temps :</u></p> <p>Cohabitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 50 ans : 138,84 € brut – 115,03 € net</li> <li>- &gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 : 208,27 € brut – 172,56 € net</li> <li>&gt; 50 ans dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 277,69 € brut – 230,07 € net</li> </ul> <p>Isolé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 50 ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>* sans enfant à charge : 138,84 € brut – 115,03 € net</li> <li>* avec enfant à charge : 186,71 € brut – 154,69 € net</li> </ul> </li> <li>- &gt; 50 ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>* dont la date d'avertissement à l'employeur est située après le 31/05/2017 : 208,27 € brut – 172,56 € net</li> </ul> </li> </ul>	

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
			* dont la date d'avertissement à l'employeur est située avant le 01/06/2017 : 277,69 € brut – 230,07 € net	
<b>Congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade</b>	A.R. 10.08.1998, A.R. 2.1.1991 - Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade - Protection contre le licenciement dès la notification écrite et jusqu'à 3 mois après la fin du congé - En cas de licenciement sans motif grave ou sans motif étranger au congé : indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération.	Max. 1 an temps plein ou 24 mois à mi-temps ou 4/5 <sup>e</sup> temps, par période d'1 mois min. – 3 mois max.	Idem que pour congé pour soins palliatifs	
<b>Congé pour soins à un enfant mineur hospitalisé</b>	A.R. 10.08.1998, A.R. 2.10.2012 - Soins à un enfant mineur hospitalisé des suites d'une maladie grave - Droit ouvert au travailleur : * qui est parent au 1 <sup>e</sup> degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui ; * qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne. - Absence de droit pour le travailleur qui est parent au 1 <sup>e</sup> degré de l'enfant et ne cohabitait pas avec lui ou pour un membre de famille de l'enfant jusqu'au 2 <sup>e</sup> degré	<u>Suspension complète</u> : 1 semaine min. - prolongation d'1 semaine max.  Au terme de cette suspension complète, le travailleur peut recourir au congé pour soins à un membre de famille gravement malade, si l'enfant est toujours hospitalisé. Dans ce cas, la durée de la suspension complète peut être plus courte qu'un mois	Idem que pour congé pour soins palliatifs	

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection contre le licenciement dès la notification écrite et jusqu'à 3 mois après la fin du congé</li> <li>- En cas de licenciement sans motif grave ou sans motif étranger au congé : indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération.</li> </ul>			
<b>Système épargne-carrière</b>	<p><b>Loi 5.3.2017<sup>12</sup> + AIP</b></p> <p>Possibilité pour le travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé, au cours de la période de son engagement.</p> <p>Par temps, on entend le crédit d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées.</p> <p>Cadre concernant l'épargne-carrière sera fixé par une CCT.</p>			
<b>Don de congés conventionnels</b>	<p><b>Loi 5.3.2017<sup>14</sup></b></p> <p>Possibilité pour un travailleur disposant de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement, d'y renoncer au bénéfice d'un autre travailleur de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap particulièrement graves, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.</p> <p>Cadre pour le don de congés conventionnels à fixer par une CCT.</p>			

<sup>14</sup> AR d'exécution en attente.

## II. Le statut de chômeur complet (et RCC)

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
<p><b>Allocation d'aidant proche</b></p>	<p><b>A.R. 15.04.2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispense pour le chômeur complet indemnisé de l'obligation de disponibilité pour le marché de l'emploi lorsqu'il se trouve dans une situation d'aidant proche.</li> <li>- Apport de soins :               <ul style="list-style-type: none"> <li>* palliatifs ;</li> <li>* à un membre du ménage ou de la famille (parent ou allié) jusqu'au deuxième degré, qui est gravement malade ;</li> <li>* à un enfant handicapé de moins de 21 ans.</li> </ul> </li> <li>- RCC : Un chômeur RCC peut exercer une activité complémentaire rémunérée sous conditions. Le travail autorisé pour un chômeur en RCC réalisé dans le cadre d'un BAP (Budget d'assistance personnelle) ou d'un PVB (Persoonsvolgend budget).</li> </ul> <p>Suivant les renseignements pris auprès du service réglementation de l'ONEM, les conséquences de la reprise d'un travail sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* si reprise de travail sur la base d'un contrat de travail à temps plein =&gt; pas droit aux allocations RCC pendant la durée du contrat ;</li> </ul>	<p>Maximum 48 mois</p> <p><u>Soins palliatifs</u> : 1 mois min. – 2 mois max. par patient</p> <p><u>Assistance/soins membre famille gravement malade et Assistance/soins enfant handicapé de moins de 21 ans</u> :</p> <p>Par période de min 3 mois – 12 mois au plus</p>	<p><b>Allocations ONEM<sup>15</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soins palliatifs ou pendant les 24 premiers mois de la dispense : 10,86 €/jour</li> </ul> <p>À partir du 25<sup>e</sup> mois : 8,81 €/jour</p>	<p>Assimilation pour les soins de santé, les allocations familiales, la pension et pour les vacances annuelles.</p>

<sup>15</sup> Ces montants sont en vigueur depuis le 1/06/2017. Cf. site Onem.

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
	<p>* si reprise de travail sur la base d'un contrat de travail à temps partiel =&gt; pas droit aux allocations RCC pendant la durée du contrat de travail, mais éventuellement droit à l'AGR (allocations de garantie de revenus);</p> <p>* si reprise de travail comme indépendant à titre principal=&gt; pas droit aux allocations RCC.</p>			

### III. Le statut du travailleur en incapacité ou invalidité

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
<b>Travail autorisé</b>	<p><b>Art. 230 § 2, § 2 bis et § 2 ter, 236 AR 3 juillet 1996</b></p> <p>Une demande d'autorisation pour l'exercice d'une activité professionnelle doit être introduite auprès du médecin conseil. Le travail est autorisé uniquement s'il est compatible avec l'état de santé, sans mettre fin à son incapacité de travail.</p> <p>Le travail autorisé pour un travailleur en incapacité ou en invalidité peut être réalisé dans le cadre d'un BAP (Budget d'assistance personnelle) ou d'un PVB (Persoonsvolgend budget). Conséquence sur l'indemnité perçue par le bénéficiaire.</p>	Pas de durée maximale	<p>Indemnité maximale autorisée<sup>16</sup> :</p> <p>- 33,36€/jour</p> <p>- 1334.55€/an</p>	

<sup>16</sup> Il s'agit du montant égal à la différence entre le montant journalier de l'indemnité d'incapacité de travail allouée en l'absence de cumul et le montant brut du revenu professionnel évalué en jours ouvrables. Ces montants sont à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cf. site Inami.



#### IV. Le statut du pensionné

Droits	Réglementation	Durée	Compensation financière – Coût – Financement	Assimilations
Travail autorisé	<p><b>Art. 64§9 AR 21 décembre 1967, AR. 15 janvier 2015, Avis CNT</b></p> <p>Le travail autorisé pour un pensionné peut être réalisé dans le cadre d'un BAP (Budget d'assistance personnelle), ou d'un PVB (Persoonsvolgend budget).</p>	Pas de durée	Pour les montants limites des revenus autorisés. Voir site SFP-FPD	Pas de droit en pensions

#### V. Le statut d'assistant personnel par le biais d'un financement qui suit la personne (Région flamande)

Droits	Réglementation	Financement
	<p><b>Décret flamand 25.04.2014, Avis CNT n° 1990</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'assistant personnel peut être un travailleur salarié, un travailleur indépendant, un travailleur intérimaire ou un prestataire de services d'une structure ou d'une institution.</li> <li>- Les membres de la famille peuvent être assistants personnels pour des personnes faisant partie de leur ménage ou pour des membres de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Par le budget d'assistance personnelle (PAB) pour les personnes handicapées mineures continue d'exister jusqu'au 1er janvier 2018 ;</li> <li>- Pour les personnes handicapées majeures deux niveaux d'aide : <ul style="list-style-type: none"> <li>* par le budget d'assistance de base pour toute personne souffrant d'un handicap reconnu qui a un besoin de soins et de soutien clairement constaté mais limité (niveau 1) ;</li> <li>* par le budget qui suit la personne pour les personnes qui ont besoin d'un soutien plus intense ou plus fréquent (niveau 2).</li> </ul> </li> </ul>

**VI. Le statut d'assistant personnel (Région bruxelloise)**

Droits	Réglementation	Financement
	<p><b>Projet piloté par la Cocom et géré par l'Association Nationale pour le Logement des Personnes Handicapées (ANLH)</b></p> <p>L'assistant personnel peut être employé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un service agréé par un pouvoir public ;</li> <li>• une ALE ;</li> <li>• une entreprise de titres-services ;</li> <li>• une agence d'intérim.</li> <li>• un travailleur indépendant et ;</li> <li>• à titre exceptionnel, un volontaire.</li> </ul>	<p>- Par le budget d'assistance personnelle (BAP) attribué aux personnes porteuses de handicap ou à leurs représentants.</p>

**VII. Le statut d'assistant personnel (Région wallonne)**

Droits	Réglementation	Financement
	<p><b>Décret wallon 14 mai 2009</b></p> <p>L'assistant personnel peut être employé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un service agréé par un pouvoir public ;</li> <li>• une ALE ;</li> <li>• une entreprise de titres-services ;</li> <li>• une agence d'intérim.</li> <li>• un travailleur indépendant et ;</li> <li>• à titre exceptionnel, un volontaire.</li> </ul>	<p>- Par le budget d'assistance personnelle attribué aux personnes porteuses de handicap ou à leurs représentants.</p>