

Droits du travail

Demands de protection internationale



FAIRWORK Belgium
Rue Gaucheret 164
1030 Bruxelles

Tél. +32 2 274 14 31
E-mail : info@fairworkbelgium.be

FAIRWORK Belgium souhaite améliorer les conditions de travail des travailleur.euse.s en séjour irrégulier ou en une situation de séjour précaire. Nous souhaitons qu'ils puissent réellement revendiquer leurs droits, dans la pratique, et pas uniquement en théorie. Enfin, nous pensons que l'exploitation ne peut pas avoir sa place dans notre société.

C'est pour cette raison que FAIRWORK Belgium offre une assistance générale et juridique dans le cadre de l'application des droits du travail, ainsi qu'un travail d'information, de sensibilisation et un travail politique.

Le contenu de ce document est conforme à la législation au moment de sa rédaction (2024). Cependant, il couvre des sujets qui évoluent rapidement. Il est important de garder cela à l'esprit lors de la consultation de ce document et de consulter les liens d'internet qui y sont incorporés pour avoir des informations actualisées.

Cette formation a été développée avec le soutien de l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil) dans le cadre du projet *Eerstelijnswerkers als informatiebron over arbeidsrechten voor verzoekers internationale bescherming*.

Avec le soutien de

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP OPVANG ASIELZOEKERS
AGENCE FEDERALE ACCUEIL DEMANDEURS D'ASILE



TABLE DES MATIÈRES

I.	Pourquoi cette formation?.....	4
II.	Terminologie.....	5
III.	Les droits du travail en pratique	7
3.1	L'emploi.....	8
3.1.1	La carte orange et le délai d'attente	8
3.1.2	Le travail non déclaré	9
3.1.3	Le syndicat.....	13
3.1.4	Le travail déclaré : avant le premier jour de travail	14
3.1.5	Le contrat de travail : comprenez ce que vous signez.....	19
3.1.6	Indépendant.e.....	22
3.2	Quels droits du travail?.....	28
3.2.1	Salaire.....	28
3.2.2	Horaires de travail.....	30
3.2.3	Congé.....	32
3.2.4	Maladie.....	37
3.2.5	Accident de travail	40
3.2.6	Licenciement et démission	45
3.3	Exploitation économique.....	50
3.3.1	Traite des êtres humains.....	52
3.4	Inspection du travail.....	53
3.5	Après la décision concernant le séjour	55
3.5.1	Une décision positive	55
3.5.2	Une décision négative	56
IV.	Secteurs spécifiques en détail	58
4.1	Agriculture et horticulture	58
4.2	Secteur de la construction	61
4.3	Horeca.....	65
4.4	Secteur du nettoyage	66
4.5	Intérim	68
4.6	Les jeunes	73

I. POURQUOI CETTE FORMATION ?

Cette formation a pour objectif d'informer les travailleur.euse.s de première ligne des centres d'accueil en Belgique sur les droits des demandeur.euse.s de protection internationale (les « DPI ») en matière de travail.

Le but est que les travailleur.euse.s de première ligne sensibilisent les résident.e.s des centres d'accueil à leurs droits en tant que salarié.e.s afin d'ainsi renforcer leur autonomisation en tant que (futur.e) travailleur.euse. Nous constatons en effet que les DPI sont vulnérables et susceptibles de devenir victime d'exploitation sur le lieu de travail. En autonomisant les résident.e.s-salarié.e.s, les employeur.euse.s seront également plus conscient.e.s de leurs obligations et de leurs possibilités car iels seront confronté.e.s à des travailleur.euse.s informé.e.s et autonomes. Une personne informée est plus indépendante et peut par conséquent mieux se défendre sur le marché de l'emploi à l'égard des employeur.euse.s.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE EN TANT QUE TRAVAILLEUR.EUSE DE PREMIÈRE LIGNE ?

Pour les DPI, vous êtes un point de référence dans un nouveau pays inconnu. Vous représentez également une personne de confiance, vers qui les DPI peuvent se tourner pour poser leurs questions, confier leurs doutes et leurs inquiétudes, notamment en lien avec le travail et l'embauche. Discuter travail et embauche avec les résident.e.s peut signifier beaucoup pour elles/eux. Même lorsqu'il s'agit de travail non déclaré. Aborder le sujet avec les résident.e.s est aussi l'opportunité de discuter des avantages du travail déclaré et des raisons pour lesquelles il s'agit d'un meilleur choix.

Les DPI étant susceptibles d'être victimes d'exploitation et d'abus, il est important qu'iels aient accès à des informations pertinentes sur les droits du travail. Il arrive que des informations incorrectes circulent entre les résident.e.s ou dans la communauté à laquelle un.e résident.e appartient, ou que des employeur.euse.s peu scrupuleux.ses diffusent intentionnellement de fausses informations. En informant les résident.e.s sur leurs droits et leur situation, vous pourrez contrebalancer d'éventuelles fausses informations qui leur seraient parvenues. En outre, si les DPI ne sont pas informé.e.s de ses droits (en tant que salarié.e), iels ne seront pas en mesure de les connaître et de les faire valoir.

Donner les bonnes informations commence évidemment par avoir soi-même les bonnes connaissances et informations, ou savoir où les trouver. C'est cet objectif que poursuit cette formation.

QUE SIGNIFIE LE TRAVAIL POUR UN.E RÉSIDENT.E ?

Le travail est important pour de nombreux.ses DPI, et ce pour plusieurs raisons différentes :

- Avoir une occupation pendant la journée, se distraire de la procédure de séjour et de l'avenir incertain en Belgique ;
- Constituer une garantie locative pour le moment où iels quitteront le centre d'accueil ;
- Se prendre en main, vivre de manière autonome ;
- Se débrouiller, éviter les problèmes financiers ;
- S'intégrer dans la société, apprendre de nouvelles choses ;
- Soutenir la famille restée au pays.

II. TERMINOLOGIE

Avant d'approfondir la matière et le contenu des droits du travail, prenons le temps de nous attarder sur certains termes importants qui reviendront au cours de cette formation.

TRAVAIL DÉCLARÉ

Le travail déclaré est un travail que un.e salarié.e effectue et qui est déclaré par l'employeur.euse à l'Office National de Sécurité Sociale (déclaration DIMONA¹). Des cotisations de sécurité sociale (et des impôts) s'appliquent au travail déclaré. Le travail contribue ainsi au système de sécurité sociale dans notre pays et donne des droits de sécurité sociale aux salarié.e.s. **Ainsi, dans le cadre du travail déclaré, un.e salarié.e a des droits en matière de travail et de sécurité sociale.**

TRAVAIL NON DÉCLARÉ

Contrairement au travail déclaré, le travail non déclaré (également appelé « travail au noir ») est un travail où aucune déclaration DIMONA n'est faite et où aucune cotisation de sécurité sociale ni aucun impôt n'est payé(e).

Les salarié.e.s n'acquièrent donc pas de droits en matière de sécurité sociale (par exemple, pension ou allocations de chômage), mais **iels ont toutefois des droits en matière de travail dans le cadre d'un travail non déclaré.**

TRAVAIL CLANDESTIN

Il est question de travail clandestin (qualifié de « travail illégal » par la loi) lorsqu'un.e ressortissant.e d'un pays tiers travaille en Belgique mais n'en a pas l'autorisation (par ex. sans une carte orange ou avec une carte orange sans accès au marché de l'emploi). Dans ce cas, les travailleur.euse.s n'ont donc pas de permis de travail valide. Le travail clandestin est généralement un travail non déclaré².

TRAVAIL FRAUDULEUX

Il est question de travail frauduleux lorsque quelqu'un (un.e « travailleur.euse frauduleux.se ») travaille en pratique à titre d'indépendant sans toutefois être officiellement reconnu comme tel. Cette personne n'a donc pas le statut d'indépendant ou la carte professionnelle nécessaire. Il

¹ DIMONA est l'abréviation de **D**éclaration **I**mmédiate/**O**nmiddellijke **A**angifte.

² Le travail clandestin ne fait en principe pas l'objet d'une déclaration DIMONA. Il est toutefois possible qu'un travail clandestin fasse l'objet d'une déclaration DIMONA. C'est par exemple le cas lorsque le DPI a eu accès au marché de l'emploi antérieurement, qu'il a exercé un travail déclaré mais qu'il a entre-temps reçu une décision négative concernant son séjour. Si cette personne continue à travailler pour le même emploi déclaré qu'avant, mais qu'elle n'informe pas son employeur.euse de la décision négative, le travail continue alors d'être déclaré et la personne aura un accès limité à la sécurité sociale car des cotisations sociales seront payées.

peut par exemple s'agir d'une personne qui offre ses services en ligne (par ex. sur 2ememain.be ou autre) mais qui ne dispose pas du statut requis et de la possibilité de facturer le client correctement.

Le travail frauduleux est passible de sanction tant pour les travailleur.euse.s frauduleux.ses que pour la clientèle. Les travailleur.euse.s frauduleux.ses ne bénéficient pas de la protection des droits du travail.

SALARIÉ.E

Un.e salarié.e est une personne qui travaille en échange d'un salaire et sous l'autorité d'un.e employeur.euse. Un.e salarié.e peut être recruté.e tant pour un emploi déclaré que non déclaré, voire un travail clandestin. Même lorsque vous n'avez aucun contrat de travail écrit ou que vous êtes en situation de séjour irrégulier, vous êtes un.e salarié.e.

Tous les salarié.e.s en Belgique ont des droits de travail (y compris les salarié.e.s sans droit de séjour, le travail non déclaré/« au noir »...). Les salarié.e.s ont des droits en matière d'emploi pour se protéger de leur employeur.euse et peuvent donc les faire valoir auprès de ce dernier. Par exemple, les salarié.e.s ont droit à une rémunération au moins équivalente au salaire minimum, à un environnement de travail sûr, à une indemnisation en cas d'accident de travail...

EMPLOYEUR.EUSE

L'employeur.euse est la personne ou l'organisation qui emploie un ou plusieurs salarié.e.s. Cette personne est obligée de payer un salaire aux salarié.e.s en échange de leur travail. L'employeur.euse a autorité sur les salarié.e.s dans l'exercice de leur contrat de travail. Iel peut et est autorisé à donner des instructions aux salarié.e.s.

INDÉPENDANT.E

Contrairement à un.e salarié.e, un.e indépendant.e est une personne qui travaille « à son compte », en dehors de toute relation de subordination. L'indépendant.e est son propre patron : iel décide des missions qu'iel accepte, choisit ses clients, apporte son propre matériel, fixe le prix de ses services et ses horaires de travail, etc. Afin de pouvoir exercer régulièrement son activité, iel doit avoir un statut d'indépendant ([3.1.6](#)), et dans le cas d'un.e ressortissant.e d'un pays tiers, une carte professionnelle.

À la différence des salarié.e.s, **les indépendant.e.s ne sont pas protégé.e.s par les droits du travail** car iels n'ont pas d'employeur.euse auprès duquel faire valoir ces droits.

Un.e travailleur.euse indépendant.e fictif.ve est un.e salarié.e qui est officiellement indépendant.e dans une entreprise, alors qu'iel exerce en réalité une activité professionnelle sous l'autorité d'un.e employeur.euse ([3.1.6](#)). Le statut d'indépendant n'étant pas protégé par le droit du travail, il est particulièrement difficile de faire valoir ses droits réels en cas de faux travail indépendant (par exemple, en cas de vol de salaire ou d'accident du travail).

RESSORTISSANT.E D'UN PAYS TIERS

Un.e ressortissant.e d'un pays tiers est une personne avec une nationalité non européenne ou une personne apatride.

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium:

[Qu'est-ce que le travail déclaré?](#)

[Qu'est-ce que le travail au noir?](#)

[Qu'est-ce que le travail clandestin?](#)

[Qu'est-ce que le travail frauduleux?](#)

[Quelle est la différence entre travailleur et employeur?](#)

[Je travaille comme indépendant ou associé actif. Qu'est-ce que cela signifie?](#)

III. LES DROITS DU TRAVAIL EN PRATIQUE

Tout au long de cette formation, nous suivons trois résident.e.s fictif.ve.s du centre d'accueil¹ :

- **Frida** est une jeune mère originaire du Venezuela. Son mari est décédé. Elle s'est enfuie et elle est arrivée seule en Belgique et a laissé ses deux enfants auprès de sa mère au Venezuela. Elle espère pouvoir rapidement commencer à travailler ici afin d'envoyer de l'argent pour ses enfants. Elle est arrivée la semaine dernière au centre d'accueil.
- **Farid** vient de Syrie. Il séjourne depuis quelques mois au centre d'accueil avec son fils aîné. Sa femme et son fils cadet sont restés en Syrie. Farid cherche un emploi dans un garage afin de subvenir aux besoins de sa femme et de ses fils et il aimerait rapidement trouver un logement individuel.
- **Philippe** vient d'Érythrée. Il est arrivé seul en Belgique. Ses parents habitent encore en Érythrée mais ne peuvent pas travailler et iels attendent que Philippe les aide financièrement. Il aimerait monter sa propre entreprise.

Nous allons successivement parcourir plusieurs situations qui impliquent Frida, Farid et Philippe. Nous observerons les droits qu'iels ont en tant que travailleur.euse.s, ce qui peut mal se passer dans leur travail, leurs droits en matière de sécurité sociale et ce qui les attend après leur départ du centre d'accueil.

¹ Ce chapitre présente des exemples fictifs pour illustrer le sujet. Lorsqu'il est fait référence à un pays particulier (d'origine), cela peut ne pas refléter exactement la situation réelle sur le terrain.

3.1 L'emploi

3.1.1 La carte orange et le délai d'attente

Pour travailler de façon déclarée en Belgique en tant que ressortissant.e d'un pays tiers, vous devez disposer d'un permis de séjour qui vous donne accès au marché de l'emploi. Le document de séjour requis pour un.e DPI est le certificat d'immatriculation ou une carte orange. Afin de pouvoir faire du travail déclaré, la carte orange doit porter le cachet « Accès au marché de l'emploi: illimité ». Les DPI peuvent obtenir le cachet à la commune 4 mois après avoir fait une demande de protection internationale¹. À l'issue du délai d'attente initial de 4 mois, la carte orange doit recevoir un nouveau cachet tous les 8 mois. Pour ce faire, il est important de **planifier un rendez-vous à temps à la commune**². Prévenez bien les résident.e.s afin qu'ils ne se retrouvent pas avec une carte orange invalide et par conséquent, dans l'impossibilité de (continuer à) travailler de manière déclarée.

Frida veut travailler

Frida est arrivée au centre d'accueil la semaine dernière et veut commencer à travailler le plus vite possible. Ses deux enfants doivent aller à l'école au Venezuela et pour ce faire, elle doit donc envoyer de l'argent à sa mère. En chemin vers la Belgique, Frida a déjà pu travailler et envoyer de l'argent, mais cela fait quand même déjà plusieurs semaines. Maintenant qu'elle se trouve dans une situation plus ou moins stable dans le centre d'accueil, elle souhaite commencer à travailler dès que possible.

Elle n'aime toutefois pas en parler car elle a honte d'être partie à l'autre bout du monde et d'avoir dû abandonner ses enfants. Elle n'est donc pas très ouverte sur le sujet car elle ne souhaite pas être mal vue ou jugée. En outre, elle a peur de la police et des administrations publiques, qu'elle ne trouve pas dignes de confiance. Il faut savoir que dans son pays d'origine et pendant son voyage vers la Belgique, elle a été confrontée à la corruption et à l'abus de pouvoir. Elle ne parle pas non plus très bien le français donc elle rencontre une barrière linguistique. Enfin, à tout cela s'ajoute encore les différences culturelles avec son pays d'origine, où la frontière entre travail déclaré ou non déclaré n'est pas ou peu marquée, où les salaires sont payés en espèce et où l'économie est en grande partie informelle.

En tant que demandeuse de protection internationale, elle devra attendre un délai de 4 mois après sa demande de protection internationale avant de pouvoir commencer à travailler en Belgique³. Entre-temps, elle peut utiliser le délai d'attente de 4 mois pour se préparer à entrer

¹ Si le CGRA n'a pas encore pris de décision au cours de ces 4 mois.

² En règle générale, le renouvellement du document de séjour doit être demandé à la commune entre le quarantième et le trentième jour avant la date d'expiration du document (AR 18 octobre 1981).

³ Un.e DPI a besoin d'une domiciliation pour obtenir la carte orange et le cachet auprès de la commune. Si un.e DPI n'a pas d'adresse (par exemple, s'il est sur la liste d'attente pour une place d'accueil), iel ne peut pas obtenir de carte orange et ne peut pas commencer à travailler en tant que salarié.e avec un travail déclaré.

sur le marché de l'emploi en Belgique; suivre des cours de langue et des formations, obtenir des informations sur le marché de l'emploi et en discuter, préparer son CV, ses lettres de motivation...

Dès que son délai d'attente prend fin, elle peut s'inscrire auprès d'[une agence pour l'emploi](#). Dans le cadre d'accords de coopération avec Fedasil, le VDAB, Actiris et le Forem offrent un service complet au DPI : accompagnement aux cours de néerlandais ou de français, aide à la préparation d'un CV, d'une lettre de motivation ou d'un entretien d'embauche, recherche d'une formation, d'un stage ou d'offres d'emploi. Lorsque vous en discutez avec un.e DPI, faites-lui bien comprendre qu'il s'agit d'un service qui aide les chercheur.se.us d'emploi à trouver un travail ou une formation, pas d'un.e employeur.euse. En effet, il arrive parfois qu'en raison d'un malentendu, les DPI se rendent à un service pour l'emploi en espérant pouvoir commencer à y travailler.

PLUS D'INFORMATIONS

La carte orange : [droits quotidiens](#), [Medimmigrant](#)

Fedasil :

[FAQ Mise à l'emploi des demandeurs de protection internationale](#),
[Recherche d'emploi](#)

Les agences pour l'emploi : [Actiris](#), [Forem](#), [VDAB](#)

CHECKLIST CARTE ORANGE

- Demande de la carte orange à la commune
 - o Délai d'attente de 4 mois après la demande de protection internationale
 - o Nouveau cachet tous les 8 mois : planifier un rendez-vous à temps

3.1.2 Le travail non déclaré

Lorsque l'employeur.euse n'introduit pas de déclaration DIMONA, on parle de travail non déclaré. En cas de travail non déclaré, aucune cotisation de sécurité sociale n'est versée et les salarié.e.s n'acquièrent donc pas de droits en matière de sécurité sociale. **Tou.te.s les salarié.e.s (même ceux qui font du travail non déclaré) ont des droits en matière de travail.**

Frida décide de quand même travailler avant la fin du délai

Après avoir discuté avec Frida de la carte orange et du délai d'attente de 4 mois, Frida décide de quand même travailler avant la fin du délai d'attente. Un autre résident du centre d'accueil lui a parlé d'un job de cuisinière qui l'intéresse. Elle passe un entretien d'embauche et peut déjà commencer le jour suivant. « Bien », pense-t-elle, elle pourra ainsi envoyer de l'argent à sa mère et à ses enfants.

En commençant à travailler avant la fin de son délai d'attente, Frida se retrouve dans une situation de travail clandestin : elle travaille en effet en tant que ressortissante d'un pays tiers sans avoir le permis requis. L'employeur n'a pas effectué de déclaration DIMONA : il s'agit donc de travail non déclaré.

Frida part du principe que ce travail est une bonne option pour elle ; elle reçoit rapidement un salaire et c'est le principal à ses yeux. C'est la seule chose qui lui importe en fait pour s'assurer que sa mère et ses enfants puissent s'en sortir. De plus, elle trouve que son employeur est un homme sympathique, qui a pu rapidement lui trouver un travail. Il la paie « même » 6 € de l'heure, le double de ce qu'elle gagnait au Venezuela. Cela représente néanmoins la moitié du salaire minimum que son employeur devrait normalement lui payer.

Afin de pouvoir correctement aider et informer Frida, il convient de discuter avec elle de sa situation.

Il peut être très difficile pour les DPI de comprendre les règles relatives à l'emploi en Belgique. Les DPI ont tendance à venir d'un contexte culturel très différent, où le travail est organisé complètement différemment, dans le contexte d'une économie plus informelle. Il peut être très compliqué de parler à un.e résident.e du travail non déclaré en raison de la peur, de la honte ou de la méfiance, en plus de l'éventuelle barrière de la langue. Lorsque vous remarquez qu'un.e résident.e commence à travailler avant la fin de son délai d'attente, faites très attention aux signes d'exploitation économique ou de traite des êtres humains (3.3). En effet, les DPI sont particulièrement vulnérables à ce phénomène et ne sont souvent pas conscient.e.s des risques liés au travail non déclaré.

Discuter du travail non déclaré avec Frida

N'ayez pas peur ou ne soyez pas découragé.e à l'idée de discuter avec Frida de ses conditions de travail non déclaré. Frida considère son travail uniquement comme un moyen de gagner rapidement de l'argent. En lui parlant du travail non déclaré, ses droits du travail et de la manière dont cela peut avoir une influence sur elle et sur sa situation, elle sera mieux informée et pourra mieux se défendre si nécessaire. Ceci peut également lui éviter d'être victime d'abus.

Le principal risque lié au travail non déclaré est que les droits du travail de Frida ne soient pas respectés. Un employeur qui commet une fraude sociale (via un emploi non déclaré) est également susceptible de ne pas respecter les droits du travail. Dans le cas de Frida par exemple, il ne paie pas le salaire minimum auquel elle a droit. L'argent qu'elle devrait gagner (y compris les cotisations de sécurité sociale) disparaît donc dans les poches de l'employeur. Dans un cas de travail non déclaré, il est plus difficile (mais pas impossible!) de faire valoir ces droits (par exemple, en cas d'accident de travail ou de licenciement).

Dans le cadre d'un travail déclaré, Frida accumulerait **des droits à la sécurité sociale**. C'est-à-dire qu'elle acquerrait des droits pour bénéficier d'une assurance maladie, des allocations de chômage ou de la pension... De plus, dans le cadre d'un travail déclaré, elle aurait un contrat de travail écrit et recevrait des fiches de salaire, ce dont elle a besoin si elle souhaite un jour signer un contrat de bail pour un logement.

Elle acquerrait également une expérience de travail avérée, ce qui bénéficierait à son intégration en Belgique. De plus, elle pourrait faire valoir une expérience professionnelle déclarée sur son CV, ce qui augmenterait ses chances de décrocher un emploi. En tant que travailleuse déclarée, elle contribuerait aussi à une société solidaire.

Enfin, le travail non déclaré n'est pas autorisé en Belgique. Lorsque vous en parlez à Frida, ce n'est évidemment pas dans l'intention de l'effrayer des conséquences. Dans la pratique, les salarié.e.s ne se verront jamais infliger d'amende pour un travail non déclaré. Cela n'a pas non plus d'incidence sur sa procédure de séjour. Faites-eux simplement remarquer la responsabilité de l'employeur.



Discuter du travail non déclaré avec Frida (suite)

Précisez pendant la conversation que vous comprenez qu'elle se trouve dans une situation de besoin critique et qu'il semble logique d'opter pour une solution rapide. Mais soulignez qu'elle est désavantageuse à long terme. La probabilité qu'elle soit convaincue après un seul entretien est très faible : continuez donc à lui parler de manière ouverte. L'introduction du régime de cotisation (« AR Cumul », voir [3.1.4](#)) rend cette conversation encore plus délicate étant donné qu'elle devra renoncer à une partie de son salaire en cas de travail déclaré.

Il est essentiel que Frida rassemble un maximum de preuves pour démontrer qu'elle a travaillé : de cette manière, en cas de problème, elle pourra utiliser ces **preuves pour faire valoir ses droits en matière de travail**.

Dans la plupart des cas de travail non déclaré, un contrat n'est jamais signé (ou proposé). Il s'agit alors d'un contrat de travail oral, qui est systématiquement à durée indéterminée et à temps plein. Un contrat de travail oral est un signe de travail non déclaré.

Un contrat de travail oral est fortement déconseillé car il sera forcément difficile de fournir la preuve de ce contrat, et donc de son emploi. Pour cette raison, il est important de **recueillir des preuves de l'emploi exercé** (avant qu'il n'y ait des problèmes) telles que des photos, des vidéos, des documents et des informations sur l'employeur.euse, le lieu de travail et le travail effectué par un.e salarié.e. Des enregistrements de conversations entre salarié.e et employeur.euse peuvent également servir de preuve. L'enregistrement de conversations est légal, également sans le consentement ou à l'insu des personnes enregistrées (à condition que vous ayez vous-même participé à la conversation : l'enregistrement d'une conversation par un tiers n'est en effet pas légal). Cependant, il n'est pas légal de rendre ces enregistrements publics sans autorisation, par exemple via les réseaux sociaux. Il est également important de sauvegarder les messages (via SMS ou WhatsApp) afin que ces conversations puissent être utilisées comme preuves même si l'employeur.euse venait à les supprimer.

CHECKLIST PREUVES

Dans le cadre du travail non déclaré ou l'exploitation économique, il est fortement conseillé de rassembler des preuves du travail.

Preuves

- Photos, vidéos, montrant les salarié.e.s visiblement au travail sur le lieu de travail
- Enregistrements d'appels
- Documents (meilleur avec date et signature)
- Messages WhatsApp, SMS, e-mails...

Informations

- Sur l'employeur.euse (nom, adresse, numéro de l'entreprise (numéro de TVA), entreprise, plaque d'immatriculation)
- Sur le lieu de travail (adresses)
- Sur le travail (heures de travail, horaires, instructions de l'employeur.euse)
- Sur les collègues
- Sur la clientèle

Pour plus de conseils et d'informations sur la collecte de preuves, consultez [ce lien](#).

3.1.3 Le syndicat

Un syndicat est une organisation qui défend les intérêts individuels et collectifs des travailleur.euse.s affilié.e.s. Les DPI ou les travailleur.euse.s sans papiers peuvent aussi s'affilier à un syndicat. Le syndicat est le point de contact idéal pour aider les DPI lorsqu'ils rencontrent des problèmes avec leur employeur.euse ou avec leur travail. Le syndicat les aidera si nécessaire avec leur dossier et/ou leur allocation de chômage ainsi qu'en cas d'éventuels problèmes avec le travail. Les membres d'un syndicat reçoivent également une prime syndicale annuelle, qui est une intervention couvrant partiellement le coût de l'adhésion au syndicat.

En tant que membre, les DPI peuvent s'adresser au syndicat pour recevoir entre autres des conseils dans les situations suivantes ;

- Problèmes avec l'assurance en cas d'accident de travail ;
- Licenciement ;
- Questions sur le travail, son contrat de travail...
- Conflit/malentendu avec l'employeur.euse ;
- Heures supplémentaires non payées ;
- Besoin d'une aide juridique ;
- Aide pour compléter la déclaration d'impôts.

Un.e résident.e n'est pas membre d'un syndicat, mais se retrouve confronté.e à une violation de ses droits du travail? Il est toujours utile de contacter le syndicat : celui-ci peut fournir des informations et cela lui permet aussi de se renseigner sur la situation dans des secteurs qui comptent peu de travailleur.euse.s syndiqué.e.s (par exemple, le travail saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture).

Farid adhère à un syndicat

Farid séjourne depuis quelques mois déjà dans le centre d'accueil. Le mois prochain, son délai d'attente prend fin et il aimerait commencer à travailler comme garagiste.

Il a entre-temps préparé son CV, il suit des cours de langue et il a entendu que s'affilier à un syndicat était une bonne idée. Les syndicats ne font pas des pouvoirs publics, ce qui n'est pas sans importance pour Farid car il est méfiant par rapport à tout ce qui touche aux pouvoirs publics. Farid décide de s'affilier à un syndicat pour éviter des problèmes par la suite. Il doit toutefois payer une cotisation, mais il trouve que cela en vaut quand même la peine.

Les syndicats mènent également des consultations sociales au nom de tou.te.s les salarié.e.s (membres et non-membres) dans les secteurs. Au sein d'une commission paritaire (CP), les représentants des salarié.e.s (les syndicats) et des employeur.euse.s (les organisations patronales) siègent pour négocier la convention collective de travail (CCT) de chaque secteur. Une CCT comprend les accords sur les conditions de travail, notamment les salaires minimums, le régime des heures supplémentaires, les mesures de sécurité, le régime de congés... L'accord de la CCT est contraignant pour chaque employeur.euse qui relève de la commission paritaire concernée.

PLUS D'INFORMATIONS

Syndicats : [CSC](#), [FGTB](#), [CGSLB](#)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[Commissions paritaires](#), [Conventions collectives de travail \(CCT\)](#)

Accords sur les conditions d'emploi dans chaque CCT : [Recherche CCT](#)

FAIRWORK Belgium : [Puis-je devenir membre d'un syndicat ?](#)

3.1.4 Le travail déclaré : avant le premier jour de travail

Une fois qu'un.e résident.e a trouvé un emploi, il est important qu'il soit informé.e d'un certain nombre de choses. Chaque salarié.e doit lire et signer le contrat de travail et le règlement de travail avant son premier jour de travail (voir détails plus loin). En outre, un.e DPI doit ouvrir un compte bancaire pour y recevoir son salaire et doit être informé.e du régime de cotisation (« cumul ») ainsi que du droit à l'assurance maladie.

SERVICE BANCAIRE DE BASE POUR LES DEMANDEUR.EUSE.S D'ASILE & LES RÉFUGIÉ.E.S

Le service bancaire de base pour les demandeur.euse.s d'asile et les réfugié.e.s est un service minimum garanti via lequel les réfugié.e.s ou les DPI peuvent ouvrir un compte courant à tarif réduit (1/1/2024 : maximum 19,24€) dans n'importe quelle banque belge afin d'effectuer diverses opérations bancaires. Toutes les banques belges sont obligées de proposer ce service aux personnes qui remplissent les conditions (voir ci-dessous).

Le compte bancaire de base s'accompagne d'une carte de banque et permet des opérations suivantes :

- Verser et retirer de l'argent;
- Faire des virements;
- Effectuer des ordres permanents;
- Effectuer des domiciliations;
- Payer avec une carte de banque;
- Recevoir des extraits de compte.

Avec le compte bancaire de base, vous ne pouvez pas emprunter d'argent ni avoir un solde négatif (« aller en dessous de zéro »).

La banque est tenue d'ouvrir un tel compte pour tout.e client.e qui séjourne légalement en Belgique si ce.tte dernier.ère **en fait la demande explicite** et répond aux conditions suivantes :

- Vous n'avez pas encore de service bancaire de base ou de compte courant auprès d'une banque en Belgique;
- Vous avez moins de 6000 € au total sur vos comptes, également auprès d'autres banques;
- Vous n'avez pas de contrats de crédit pour minimum 6000 €;
- Vous n'avez jamais enfreint la loi relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces.

Au moment d'ouvrir un compte, la banque peut uniquement vous demander les coordonnées suivantes :

- Nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse;
- La preuve de votre identité via l'un des documents ci-dessous (faites attention à la validité du justificatif!) :
 - Preuve d'inscription au registre des étrangers (carte de séjour électronique A, B...);
 - Attestation d'immatriculation (carte orange);
 - Enregistrement de la demande d'asile à l'OE (annexe 26 ou 26quinquies);
 - Preuve de demande d'asile au contrôle frontalier (annexe 25 ou 25quinquies);
 - Attestation de séjour provisoire (annexe 15);
 - Document spécial de séjour (annexe 35).

La personne qui répond aux conditions ne peut pas être refusée par la banque, même si elle n'a pas d'adresse fixe en Belgique. Il est à noter que les demandeur.euse.s doivent explicitement faire la demande pour avoir un service bancaire de base. De plus, la banque ne peut pas :

- exiger de prouver être dans le besoin ou exiger que quelqu'un se porte garant pour lui/elle;
- exiger de souscrire à d'autres produits (comme des assurances, des comptes d'épargne, des emprunts...);
- exiger que le domicile principal se trouve en Belgique;
- refuser ou résilier le service bancaire de base lorsque un.e demandeur.euse est admis, en tant que client.e, à une procédure de règlement collectif de dettes.

Si la banque refuse injustement l'ouverture d'un compte bancaire de base à un.e DPI, prenez contact avec l'[Ombudsfm](#). Dans ce cas, essayez de réunir un maximum de preuves écrites. Il est recommandé **d'insister pour que la banque communique par écrit**.

PLUS D'INFORMATIONS

Fedasil : [Fiche d'Info banques \(Infosoc fedasil\)](#)

Febelfin : [Le service bancaire de base pour les demandeur.se.s d'asile et les réfugié.e.s](#)

Myria : [Accès aux services bancaires et inclusion financière des étrangers](#)

RÉGIME DE COTISATION (CUMUL)

Il est important que les résident.e.s reçoivent des informations claires sur le nouveau régime de cotisation (1er juillet 2024). L'obligation de cotisation et d'information des résident.e.s qui travaillent implique que les travailleur.euse.s doivent déclarer leur salaire auprès de Fedasil et payer un pourcentage sur la base du salaire net. La contribution est calculée sur la base de pourcentages des tranches de rémunération nette. Si un.e résident.e ne déclare pas son salaire, iel devra payer à Fedasil 50 % du salaire brut par trimestre.

Le tableau ci-dessous présente le calcul pour le salaire minimum de 2.070,48€ brut (\pm 1.954€ net). Si un.e résident.e déclare son salaire à Fedasil, iel doit payer 709.25€ par mois. S'iel ne le déclare pas, iel doit alors payer 1.035,24€ par mois pour ce trimestre.

Tranche	Contribution en %	Calcul	Contribution
0€ - 264€	0 %	264€ x 0 %	€ 0
265€ - 1000€	35 %	735€ x 35 %	257,25€
1.000€ - 1.500€	45 %	500€ x 45 %	225€
1.500€ - ...	50 %	454€ x 50 %	227€
Total			709,25€

Important : À cause du régime de cotisation, davantage de DPI risquent de se retrouver dans une situation de travail non déclaré. Il est donc important d'informer les résident.e.s sur leurs droits en matière d'emploi (qu'ils ont également en cas de travail non déclaré) avant qu'ils ne commencent à travailler! En outre, il est important qu'un.e résident.e puisse poser ses questions en matière de droits du travail ou signaler un cas d'exploitation économique sans avoir à craindre les règles du régime de cotisation.

PLUS D'INFORMATIONS

Contribution : [Base juridique](#)

Fedasilinfo : [Emploi rémunéré et contribution au logement](#)

ASSURANCE MALADIE

Lorsqu'un.e DPI fait du travail déclaré, iel a le droit de s'affilier à l'assurance maladie publique¹ auprès d'une mutuelle ou de la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (CAAMI). En cas de travail non déclaré, un.e salarié.e ne peut en revanche pas s'affilier.

Les DPI peuvent choisir d'adhérer à la CAAMI ou à une mutuelle. **L'inscription à la CAAMI** (un organisme public) **est gratuite** et couvre l'assurance maladie-invalidité obligatoire. **Les mutuelles ou les caisses de maladie sont des organisations membres qui nécessitent des frais d'inscription.** L'affiliation à une mutuelle couvre l'assurance maladie-invalidité obligatoire, ainsi qu'une formule complémentaire (différente selon les mutuelles) avec des assurances supplémentaires (par exemple, soins dentaires), des services (par exemple, gardien.ne d'enfants) et des avantages (par exemple, camps de jeunes). Fedasil n'intervient pas dans les frais d'adhésion à une mutuelle.

L'assurance maladie-invalidité obligatoire (à la CAAMI ou auprès d'une mutuelle) intervient pour :

- **Le remboursement total ou partiel des frais médicaux.**
Une partie des frais est donc remboursée lorsque Farid va chez le médecin généraliste ou au cas où il doit se rendre aux urgences d'un hôpital. Les coûts de certains médicaments à la pharmacie sont également (partiellement) remboursés. L'Institut national d'assurance maladie-invalidité ([INAMI](#)) dresse la liste des interventions médicales remboursées (consultations chez le médecin, médicaments, etc.). Il reste à payer le **ticket modérateur**, c'est-à-dire les frais médicaux non remboursés par la caisse d'assurance maladie. Fedasil prend le ticket modérateur en charge pour les DPI pour certains soins médicaux (voir [vadémécum médical](#)).
- **L'indemnité d'incapacité de travail.**
Les personnes qui, en raison d'une maladie ou d'un accident (le régime est différent en cas d'accident de travail : voir [3.2.5](#)) ne peuvent plus travailler, ont droit à une indemnité d'incapacité de travail. Pour ce faire, la personne doit avoir **attendu 12 mois et doit avoir travaillé suffisamment pendant cette période d'attente** (salarié.e à temps plein/chômeur.euse : 180 jours de travail ; salarié.e à temps partiel : 800 heures). L'incapacité de travail doit être reconnue par un médecin et le « [certificat d'incapacité de travail](#) » (disponible auprès de la caisse d'assurance maladie) doit être envoyé à la compagnie d'assurance. Il est important de déclarer à temps l'incapacité de travail à la caisse d'assurance maladie (ouvrier.ère : dans les 14 jours calendrier ; employé.e : dans les 28 jours calendrier ; chômeur.euse ; dans les 7 jours calendrier). **Les salarié.e.s ont**

¹ Les résident.e.s qui peuvent s'inscrire sont : les DPI qui font du travail déclaré en Belgique ; les MENA qui suivent au moins trois mois consécutifs d'enseignement primaire ou secondaire (dans une école agréée par le gouvernement belge, y compris les cours donnés dans les centres d'observation et d'orientation) ; les personnes à charge d'un membre de la famille qui a le droit de s'affilier peuvent aussi s'affilier à la même assurance ; les personnes titulaires d'un permis de séjour légal de plus de trois mois ; les personnes reconnues comme réfugiées, bénéficiaires de la protection subsidiaire ou d'une régularisation pour raisons médicales ou humanitaires (9ter ou 9bis), mais qui séjournent encore temporairement dans un centre d'accueil. Pour plus d'explications, voir [Vadémécum médical](#).

droit à un revenu garanti pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail, qui est payé par l'employeur.euse¹.

Par l'intermédiaire de la caisse d'assurance maladie, l'**allocation majorée** peut également être demandée pour les personnes à faibles revenus (01/01/2024 : [montant annuel plafonné](#) inférieur à 25.630,67 €). Cela permet de bénéficier d'une réduction des coûts des soins de santé, ainsi que de réductions pour les transports publics.

Pour les personnes qui travaillent et s'inscrivent à la caisse d'assurance maladie, l'assurance commence **le premier jour du trimestre du premier jour de travail** (par exemple, si votre premier jour de travail est le 15 mars 2024, les coûts sont couverts par l'assurance à partir du 1er janvier 2024). L'assurance maladie peut également être souscrite **rétroactivement**. Étant donné qu'une cotisation de sécurité sociale est versée lorsque le travail est déclaré, un.e salarié.e a droit à l'assurance maladie dès son premier jour de travail (même s'il ne s'est pas affilié.e immédiatement).

Attention : le droit à l'assurance maladie et invalidité obligatoire est ouvert à partir d'un jour de travail déclaré, mais il existe une **cotisation minimale** que les salarié.e.s doivent payer par le biais des cotisations de sécurité sociale. Lorsqu'une personne a peu travaillé et donc peu cotisé à la sécurité sociale, la caisse d'assurance maladie demandera une augmentation de la cotisation deux ans après². Ce montant est plafonné à 865,50 € par an (en 2024, droit en 2026)³. L'assurance maladie étant obligatoire et présentant de nombreux avantages pour un DPI, nous recommandons de toujours souscrire une assurance maladie.

Un autre avantage de s'affilier à une assurance maladie publique en tant que DPI est la **durée d'adhésion**. Si Farid devait recevoir une décision négative concernant son séjour en Belgique, il resterait affilié jusqu'à la fin de l'année qui suit cette décision. La caisse d'assurance maladie est informée de la décision négative, mais ne résilie l'assurance qu'à la fin de l'année suivant la décision. Si on perd le droit d'affiliation au cours du dernier trimestre d'une année, l'affiliation peut être maintenu pour une année supplémentaire.

¹ Le droit au revenu garanti varie en fonction du statut du salarié, de la durée du contrat et de la durée de l'absence. Vous trouverez toutes les règles [ici](#).

² La cotisation de sécurité sociale est directement déduite du salaire brut (voir 3.2.1). Si un VIB qui travaille a un revenu annuel brut de 7976,72 euros (5982,54 euros bruts pour les travailleurs de moins de 21 ans), la cotisation de sécurité sociale du VIB qui travaille sera supérieure à la cotisation minimale. Pour déterminer si un travailleur doit payer un supplément pour continuer à bénéficier de l'assurance maladie, on se réfère donc à la cotisation de sécurité sociale de deux années civiles précédentes (« l'année de référence ») (par exemple, pour s'affilier à l'assurance maladie en 2026, on se réfère à la cotisation de sécurité sociale de 2024).

³ Actuellement (août 2024), il n'est pas clair si Fedasil interviendra dans ce coût si la personne est toujours en cours de procédure au moment où cette facture est due. Dès que Fedasil aura clarifié ce point, le syllabus sera mis à jour.



PLUS D'INFORMATIONS

Fedasil : [Vadémécum médical](#)

Medimmigrant : [Assurance maladie en Belgique](#)

Sécurité sociale : [Incapacité de travail](#)

INAMI :

[Les prestations de santé que vous rembourse votre mutualité](#)

[Déclarer son incapacité de travail](#)

CHECKLIST « AVANT LE PREMIER JOUR DE TRAVAIL »

Les DPI disposent d'informations sur les **droits du travail** et savent à qui s'adresser pour poser des questions :

- Ouvrir un **compte bancaire**
 - o Service bancaire de base refusé ? Déposer une plainte auprès Ombudsfm.
 - o Le compte bancaire n'est pas en ordre à temps ? Solution temporaire : Caisse des Dépôts et Consignations
- Les DPI disposent d'informations sur la contribution « **cumul** » :
 - o Régime de contribution
 - o Contribution après contrôle (50 % du salaire brut)
- Droit à **l'assurance maladie** dès le premier jour de travail
- Lire et signer le contrat de travail et le règlement avant le premier jour de travail

3.1.5 Le contrat de travail : comprenez ce que vous signez

Farid a trouvé un travail dans un garage

Après quelques candidatures, Farid trouve un travail dans un garage où il peut commencer dès que son délai d'attente est terminé.

Contrairement à Frida, l'employeur de Farid lui propose un contrat de travail écrit. Un contrat écrit lui facilite les choses par rapport à Frida dans la mesure où il est capable de fournir la preuve de sa relation de travail avec son employeur et de son emploi au garage. Ceci ne vaut évidemment que si Farid conserve bien le document.

Le contrat de travail est le cadre dans lequel un.e salarié.e est recruté.e, et en signant ce dernier, un.e salarié.e se déclare d'accord avec son contenu. Certains points doivent impérativement figurer dans le contrat de travail :

- **L'identité du / de la salarié.e**
Nom et prénom, numéro de registre national, adresse...
- **L'identité de l'employeur.euse**
Le nom et le prénom de la personne ou le nom de l'organisation, le numéro de registre national ou le numéro d'entreprise, l'adresse... Si un.e salarié.e est recruté.e via une agence intérim, l'employeuse est alors l'agence en question.

- **La durée du contrat**
Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Les contrats successifs de courte durée. Comme indiqué précédemment, un contrat de travail oral est toujours à durée indéterminée et à temps plein.
- **Les heures de travail**
Les heures de travail (le nombre d'heures par jour et par semaine) et l'horaire de travail de la / du salarié.e ([3.2.2](#)).
- **Le numéro de compte bancaire du / de la salarié.e**
L'employeur.euse doit verser le salaire sur ce numéro de compte bancaire. Il est interdit de payer le salaire (en partie) en espèces.
- **Le montant brut du salaire**
Le salaire brut comprend les cotisations de sécurité sociale, le précompte professionnel (une avance sur les impôts) et le salaire net. Le calcul du salaire net est décrit dans la fiche de paie mensuelle ([voir 3.2.1](#)).
- **Une description détaillée des tâches**
La description des tâches doit contenir une liste complète des tâches qu'un.e salarié.e doit accomplir. Il est important que la description des tâches soit correcte, car le salaire minimal peut varier d'un emploi à l'autre.
- **Le(s) lieu(x) de travail**
Le lieu où un.e salarié.e est supposé effectuer son travail. Pour Farid, il s'agira de l'adresse du garage et éventuellement d'autres lieux s'il doit aussi y travailler.

Les salarié.e.s doivent également recevoir **une copie du règlement de travail** avant de signer le contrat. Le règlement de travail est une traduction pratique du contrat. En signant le contrat de travail, un.e salarié.e se déclare également d'accord avec le règlement de travail. Il est donc important de le lire attentivement avant de signer le contrat de travail.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Éléments constitutifs du contrat de travail](#)

Contrôle des lois sociales (CLS) : [contact](#)

FAIRWORK Belgium :

[Quels accords conclure avec mon employeur avant de commencer à travailler?](#)

COMPRENEZ CE QUE VOUS SIGNEZ

Une règle d'or est de « *comprendre ce qu'on signe* ». Le contrat de travail doit toujours être rédigé dans l'une des langues nationales ; il est donc fortement recommandé qu'un.e résident.e puisse s'adresser à une personne parlant la langue en question pour vérifier le contrat de travail. En outre, les DPI sont parfois invité.e.s à signer un document qui s'avère ne pas être un contrat de travail (voir ci-dessous : [3.1.6](#)). Pour toute question relative au contrat de travail, les salarié.e.s peuvent s'adresser au syndicat (généralement à condition qu'ils soient membres) et au [centre de contact](#) du Contrôle des Lois Sociales (CLS).

Farid vient vous voir pour demander de l'aide avant de signer le contrat

Farid suit des cours de français, mais ses connaissances en français ne sont pas encore suffisantes pour bien comprendre le contenu du contrat. Farid vient donc vous voir pour demander de l'aide avant de signer le contrat. Farid a donc un bon réflexe en ne signant pas ce qu'il ne comprend pas bien.

Par exemple, il se pourrait que le contrat de travail mentionne une fonction du technicien de nettoyage à temps partiel, alors que pendant l'entretien d'embauche, l'employeur a mentionné un travail à temps plein comme garagiste. La différence entre les deux a évidemment des conséquences, entre autres sur le salaire minimum. De plus, un salaire à temps plein n'équivaut pas à un salaire à temps partiel.

Vous en avez parlé à Farid, mais il dit que son employeur le recrute à temps partiel dans le contrat tout en lui payant le reste en espèce.

Avant toute chose, **payer un salaire en espèces n'est pas autorisé en Belgique**. Cependant, cette situation est très fréquente (y compris pour les DPI). **Informez les résident.e.s qu'ils ont droit à une description correcte des tâches et à un salaire complet versé sur un compte bancaire**. C'est la seule manière pour Farid de pouvoir bénéficier des droits qui lui reviennent, comme des jours de vacances ou une allocation de chômage si Farid a presté un certain nombre de jours. Il a donc bien fait de venir vous voir avec son contrat de travail.

LE RESPECT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il se peut qu'un.e employeur.euse demande quelque chose aux salarié.e.s qui ne figure pas dans le contrat de travail (ce qui est le cas de Farid : il travaille plus et a des tâches différentes de celles décrites dans le contrat de travail). Les salarié.e.s ne vont peut-être pas s'en préoccuper immédiatement et vont faire ce que leur employeur.euse lui demande; l'employeur.euse a effectivement autorité sur les salarié.e.es. L'employeur.euse est **toutefois obligé de respecter la loi et les modalités du contrat de travail**. Il ne peut donc pas demander n'importe quoi aux salarié.e.s. Même en cas de travail non déclaré, l'employeur.euse est tenu de respecter la loi et les droits des salarié.e.s.

Une modification du contrat est possible uniquement lorsque les deux parties, à savoir employeur.euse et salarié.e, sont d'accord et signent toutes deux un nouveau contrat de travail. Ici aussi, il est de nouveau primordial que Farid comprenne ce qu'il signe. L'employeur.euse ne peut pas modifier le contrat de manière unilatérale.

CHECKLIST CONTRAT DE TRAVAIL

- Contenu :
 - Nom, adresse, identité salarié.e
 - Le numéro du compte bancaire salarié.e
 - Nom et données de l'employeur.euse + le lieu du travail
 - La durée du contrat de travail
 - Les heures de travail, les horaires + régime des heures supplémentaires
 - Le montant brut du salaire
 - Une description détaillée des tâches
- Points d'intérêts : **COMPRENEZ CE QUE VOUS SIGNEZ**
 - La description des tâches est-elle correcte? (Différentes tâches : différents salaires)
 - Les heures de travail sont-elles correctes?
 - Est-ce un contrat du travail?
 - Bien reçu et lu le règlement du travail
 - **SIGNEZ SEULEMENT SI VOUS ÊTES D'ACCORD**
- Une modification du contrat? Uniquement écrite et lorsque employeur.euse et salarié.e sont d'accord
- Un contrat de travail oral
 - Indication du travail non déclaré
 - Toujours à durée indéterminée et à temps plein

3.1.6 Indépendant.e

En tant que DPI, il est **pratiquement impossible d'avoir le statut d'indépendant** en Belgique. Il arrive cependant que les DPI se retrouvent dans une situation où ils sont enregistré.e.s comme indépendant.e.s, ce qui s'accompagne d'un coût financier important. Nous examinerons dans ce point ce qu'implique exactement être indépendant.e, ce dont un.e ressortissant.e d'un pays tiers a besoin pour être indépendant.e et les problèmes qui se posent si un.e DPI est en situation de travailleur.euse indépendant.e fictif.ve.

LE STATUT D'INDÉPENDANT

L'indépendant.e est une personne qui travaille en dehors de toute relation de subordination. Iel est son propre patron : l'indépendant.e décide des missions qu'iel accepte, choisit ses clients, apporte son propre matériel, fixe le prix de ses services et ses horaires de travail, etc. À la différence des salarié.e.s, **les indépendant.e.s ne sont pas protégé.e.s par les droits du travail** car ils n'ont pas d'employeur.euse auprès duquel faire valoir ces droits. (Exemple : Si la clientèle ne paie pas, l'indépendant.e doit essayer de résoudre la situation, éventuellement en s'adressant au tribunal. Si la clientèle ne paie pas, l'employeur.euse doit quand même verser le salaire aux salarié.e.s).

Philippe veut lancer sa propre entreprise

Vous parlez à Philippe, le DPI originaire d'Érythrée, de ses futurs projets et il s'avère qu'il aimerait lancer sa propre entreprise comme peintre.

Pour commencer à travailler comme indépendant.e en Belgique en tant que ressortissant d'un pays tiers, il doit remplir un certain nombre de conditions :

- **Avoir un titre de séjour** (par ex. une carte orange)
- **Avoir une carte professionnelle** pour ressortissants non européens¹
Les règles diffèrent cependant d'une région à l'autre. L'obtention de la carte professionnelle est **impossible en Flandre pour les DPI, et très complexe à Bruxelles et en Wallonie**. Bien qu'en théorie, un.e DPI puisse obtenir une carte professionnelle à Bruxelles et en Wallonie, la situation d'un.e DPI n'est en réalité pas compatible avec la responsabilité financière d'un.e travailleur.euse indépendant.e.
- **Affiliation à une caisse d'assurance sociale pour travailleur.euse.s indépendant.e.s**
Les indépendant.e.s cotisent à la sécurité sociale par l'intermédiaire de la caisse d'assurance sociale. Dès le premier jour, des cotisations doivent être versées (au moins 864,15€ par trimestre²).
- **Numéro d'entreprise**
L'entreprise dans laquelle vous travaillez en tant que gérant.e ou associé.e (« associé actif ») dispose d'un numéro BCE (Banque-Carrefour des Entreprises).
- **Compte bancaire séparé** Le compte bancaire personnel n'est pas le même que le compte bancaire de l'entreprise.

Comme l'obtention de la carte professionnelle est pratiquement impossible pour un.e DPI (impossible en Flandre et particulièrement complexe à Bruxelles et en Wallonie), **il n'est pas possible pour le DPI d'obtenir convenablement le statut d'indépendant**. Cependant, il arrive que les DPI soient affilié.e.s à une caisse d'assurance sociale pour les indépendant.e.s, ce qui pose de nombreux problèmes. Ces situations sont examinées ci-après.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Économie : [Démarches pour un travailleur indépendant en Belgique](#)

La carte professionnelle par région : [Bruxelles](#), [Wallonie](#), [Flandre](#)

LE TRAVAIL FRAUDULEUX

Il est question de travail frauduleux lorsqu'une personne (un.e « travailleur.euse frauduleux.se ») travaille en pratique à titre d'indépendant sans toutefois être officiellement reconnu comme tel. Cette personne ne dispose donc pas du statut d'indépendant ou de la carte professionnelle nécessaire, et ne facture pas correctement.

¹ Les réfugié.e.s reconnu.e.s sont exempté.e.s de la carte professionnelle. Les personnes bénéficiant d'un statut de protection subsidiaire ont besoin d'une carte professionnelle pour exercer une activité indépendante.

² Montant valable pour 2024 (voir [SPF Sécurité sociale](#)). À ce montant s'ajoutent les frais de fonctionnement de la caisse d'assurance sociale.

Philippe offre ses services de peintre sur internet

Lors de votre entretien avec Philippe, vous lui avez expliqué qu'il n'était en pratique pas possible pour lui de travailler comme peintre indépendant. Lorsque vous l'interrogez, il vous répond qu'il travaille déjà comme peintre indépendant : il propose ses services en tant que peintre et se rend ensuite chez les gens.

Lorsque vous lui demandez s'il souhaite travailler comme indépendant, il vous répond « Oui, bien sûr que je peux travailler comme indépendant ! Je n'ai besoin de l'aide de personne. » Il ne comprend pas que vous parlez du statut d'indépendant, qui implique tout un tas de démarches administratives. Il pense pouvoir simplement faire son « propre truc » dès qu'une idée d'activité professionnelle lui vient à l'esprit. C'est d'ailleurs ce qu'il a fait.

S'il propose ses services sur internet sans suivre les formalités qui s'imposent pour obtenir le statut d'indépendant (avoir la carte professionnelle, s'inscrire auprès d'une caisse d'assurances sociales), il exerce en fait une activité indépendante sans disposer des bons documents. C'est ce qu'on appelle du travail frauduleux. **Le travail frauduleux est punissable tant pour l'utilisateur.rice** (la clientèle de Philippe) **que pour le / la travailleur.euse frauduleux.se** (Philippe lui-même). Il est important de signaler à Philippe que le travail indépendant est strictement réglementé en Belgique.

Que se passe-t-il si quelqu'un est pris.e en flagrant délit de travail frauduleux ? Si Philippe est pris en flagrant délit de travail frauduleux par l'inspection, celle-ci l'inscrira comme indépendant auprès d'une caisse d'assurance sociale, même s'il n'a pas de carte professionnelle. Il devra alors payer les arriérés de cotisations, qui peuvent être élevés et entraîner des dettes. Dans cette situation, il ne reste plus Philippe qu'à :

- 1) Se désinscrire en tant qu'indépendant.e de la caisse d'assurance sociale. Les cotisations sociales seront alors supprimées, mais la dette accumulée restera impayée.
- 2) Si le/la résident.e ne peut pas payer les cotisations d'assurance, demandez dès que possible l'exonération des cotisations de sécurité sociale en apportant la preuve que la personne n'a pas de revenus (possible uniquement pour les 4 derniers trimestres). Cette exonération doit être demandée à la caisse d'assurance sociale (à laquelle l'inspection a enregistré la / le travailleur.euse frauduleux.se), qui contacte [l'INASTI](#).

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium : [Qu'est-ce que le travail frauduleux ?](#)

Service d'information et de recherche sociale : [Risques travail clandestin](#)

LA FAUSSE INDÉPENDANCE

Un.e faux.sse indépendant.e est un.e salarié.e qui est officiellement indépendant.e dans une entreprise, alors qu'iel exerce en réalité une activité professionnelle sous l'autorité d'un.e employeur.euse. La situation sur le papier ne correspond donc pas à la réalité.

Nous avons vu qu'il est pratiquement impossible pour un.e DPI d'obtenir la carte professionnelle. Néanmoins, il arrive que les **DPI soient affilié.e.s à une caisse d'assurance sociale pour les indépendant.e.s** : bien qu'un.e DPI sans carte professionnelle ne soit pas autorisé.e à exercer une activité indépendante, iel peut quand même être enregistré auprès d'une caisse d'assurance sociale (où les cotisations doivent être payées dès le premier jour d'adhésion). **La caisse d'assurances ne vérifie pas la carte professionnelle** (ni si la personne souhaite réellement être indépendante).

Philippe reçoit des lettres de mise en demeure pour des dettes

Après votre entretien avec Philippe, celui-ci souhaite commencer à travailler en tant que salarié. Il trouve un emploi dans le secteur de la construction et peut directement commencer à travailler. L'employeur lui explique quelles seront ses tâches, à quelles heures il devra venir travailler et quel sera son salaire. Le directeur de l'entreprise lui remet une série de documents à signer. Philippe pense qu'il signe un contrat de travail (et ne respecte pas notre règle d'or « comprenez ce que vous signez »).

Il ignore que ces documents sont des documents d'actionnaire et qu'il est en fait un « associé actif » de l'entreprise. Il ne le sait pas (encore) car en pratique, il travaille en tant que salarié et il perçoit un salaire mensuel.

Après un certain temps, des courriers arrivent néanmoins à son nom au centre d'accueil, avec des montants très élevés à payer. Il n'y comprend rien et vient vous voir. Il s'avère en effet qu'il doit payer plusieurs milliers d'euros d'arriérés de cotisations. Vous lui demandez s'il s'est inscrit comme indépendant, mais il n'en sait rien.

La situation de Philippe est celle de nombreux DPI : L'employeur.euse inscrit un.e salarié.e (Philippe) auprès d'une caisse d'assurance sociale en tant qu'associé.e de travail (« associé.e actif.ve»), bien qu'il travaille sous l'autorité de l'employeur.euse. Il arrive souvent qu'une personne commence à travailler en tant que salariée et signe un contrat de travail, après quoi l'employeur.euse l'enregistre comme indépendant.e. Parfois, la personne n'a même jamais signé de documents d'actionnaire.

Il s'agit d'une forme de **fraude sociale** où l'employeur.euse se soustrait à ses obligations, telles que le paiement des cotisations sociales, le paiement du salaire minimum ou l'affiliation à une assurance contre les accidents du travail. Comme Philippe est supposément un travailleur indépendant, il lui sera également plus difficile de faire valoir ses droits en matière d'emploi (par exemple, si son salaire n'est pas payé). En outre, les indépendant.e.s doivent souscrire leur propre assurance contre les accidents du travail (voir [3.2.5](#)). Bien que l'employeur soit clairement en faute dans ce cas, le processus pour remédier à la situation reste laborieux et lent.

Lorsque vous vous rendez compte qu'un.e résident.e s'est retrouvé.e dans cette situation, vous devez tirer la sonnette d'alarme. Au moment d'aborder le sujet avec les résident.e.s, il est important de ne pas vous contenter de leur demander « *travailles-tu comme indépendant.e?* » ou « *souhaites-tu devenir indépendant.e?* ». En effet, les résident.e.s confondent souvent « indépendant.e » avec « autonome » (« *Oui, je suis capable de me débrouiller!* »). Or l'exercice d'une activité indépendante s'accompagne d'une grande responsabilité financière (et n'est tout simplement pas possible pour un.e DPI sans la carte professionnelle). Vous pouvez poser vos questions aux résident.e.s à l'aide des [4 critères légaux](#) qui déterminent si une personne est une indépendante ou une salariée :

- **Être indépendant.e de son plein gré**
« *As-tu toi-même choisi de travailler sous le statut d'indépendant?* » – « *Reçois-tu une part des bénéfices de l'entreprise?* » - ...
- **Liberté d'organiser son temps de travail**
« *Choisis-tu toi-même ton emploi du temps?* » – « *Choisis-tu quand et combien de temps tu travailles?* » - ...
- **Liberté d'organiser soi-même son travail**
« *Apportes-tu ton propre matériel?* » – « *Choisis-tu toi-même les clients?* » – « *Participes-tu à la prise de décision concernant la politique de l'entreprise?* » – « *Participes-tu au choix des prix?* » – ...
- **Contrôle hiérarchique** : l'indépendant.e n'est pas contrôlé.e par le donneur d'ordre
« *Décides-tu toi-même de la fin d'une tâche ou dois-tu demander à quelqu'un si le travail est bien fait?* » – « *Quelqu'un vérifie-t-il que tu travailles suffisamment d'heures?* » – « *Quelqu'un vérifie-t-il que tu laisses le lieu de travail en bon état?* » – ...

Le faux travail indépendant se retrouve dans tous les secteurs, mais c'est un problème particulièrement courant dans les secteurs de la construction, du nettoyage, de l'horeca, de la sécurité, des transports, de l'agriculture et de l'horticulture, ainsi que dans le secteur du travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres. Les secteurs sont soumis à une présomption de faux travail indépendant et ont des [critères spécifiques](#).

Agir vite! En tant que travailleur.euse de première ligne vous pouvez contactez Work@Fedasil, qui prendra éventuellement contact avec l'employeur.euse pour remédier la situation. Lorsqu'il

s'avère qu'un.e DPI est inscrit.e comme indépendant.e auprès d'une caisse d'assurances sociales, il est important d'agir rapidement afin d'éviter que les dettes ne s'accumulent :

- 1) Se désinscrire en tant qu'indépendant.e de la caisse d'assurance sociale. Les cotisations sociales sont donc supprimées, mais la dette accumulée reste impayée.
- 2) Demander l'exonération des cotisations sociales au plus vite (uniquement possible pour les 4 derniers trimestres) avec la preuve que le DPI est sans revenu. L'exonération doit être demandée à la caisse d'assurances sociales qui contacte l'[INASTI](#).
- 3) Déposer une plainte auprès de l'inspection ([ONSS](#) ou [INASTI](#)) pour convertir le statut d'indépendant en statut de salarié.
- 4) Dépôt d'une plainte auprès de l'inspection ([CLS](#)) pour tenter de récupérer les salaires.

Ces procédures sont généralement complexes et longues (2 ans ou plus). Nous vous recommandons de prendre contact avec un organisme spécialisé, tel que [FAIRWORK Belgium](#) ou une organisation régionale offrant une assistance aux entrepreneurs: [le Centre pour Entreprises en difficulté](#) (Bruxelles), [1890](#) (Wallonie) ou [DYZO](#) (Flandre).

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium : [Fausse indépendance](#)

La Commission administrative de règlement de la relation de travail :
[Faux indépendant/faux salarié](#)

CHECKLIST FAUSSE INDÉPENDANCE

Un.e faux.sse indépendant.e est un.e salarié.e qui travaille officiellement en tant qu'indépendant.e (« associé.e actif.ve ») dans une entreprise, alors qu'il exerce en réalité une activité professionnelle sous l'autorité d'un.e employeur.euse.

- Prévenir/détecter la fausse indépendance
 - Informer les DPI
 - Relire « le contrat de travail », les fiches de paie
 - Relire les lettres de paiement/les lettres de dettes
- Agir
 - Les étapes :
 - Se désinscrire en tant qu'indépendant.e de la caisse d'assurance sociale
 - Demander l'exonération des cotisations sociales
 - Déposer une plainte auprès de l'ONSS ou l'INASTI pour convertir le statut
 - Dépôt d'une plainte auprès du CLS pour récupérer les salaires
 - Prendre contact avec un organisme spécialisé

3.2 Quels droits du travail ?

Les salarié.e.s bénéficient de la protection des droits du travail. L'employeur.euse doit respecter les droits des salarié.e.s en matière de rémunération, d'horaires de travail, de maladie, de sécurité, d'accidents du travail, de congés et de licenciement. Nous examinons ci-après comment ces droits du travail sont structurés et où des problèmes se posent souvent.

3.2.1 Salaire

L'employeur de Frida paie son salaire (6€ de l'heure) en espèces

Entre-temps, Frida a commencé à travailler comme cuisinière dans le restaurant de son patron, qui ne veut la payer qu'en espèces. Elle se contente des 6 € de l'heure de son patron, ce qui est le double de ce qu'elle gagnait au Venezuela.

C'est cependant la moitié du salaire minimum auquel elle a droit en Belgique et que son employeur «économise» en ne payant pas de cotisations sociales ni d'impôts. De cette manière, Frida perd de nombreux droits de sécurité sociale comme le droit à la pension, à une allocation de chômage, à une indemnité d'incapacité de travail... Et elle ne peut pas non plus accumuler des jours de vacances.

L'employeur.euse est obligé.e de verser l'argent sur un compte en banque. Payer le salaire en espèces est interdit dans tous les secteurs en Belgique. Tout.e salarié.e, également clandestin ou non déclaré, doit recevoir chaque mois l'intégralité de son salaire en maximum deux versements.

L'employeur.euse doit par ailleurs respecter le salaire minimum : le revenu minimum moyen garanti (RMMG, fixé dans la CCT 43), ou le salaire minimum sectoriel en fonction des CCT dont relève un.e salarié.e. Le salaire minimum général RMMG s'élève à €2.070,48 bruts par mois ou € 12,5738 de l'heure (38h semaine). Ce montant est valable depuis le 1er mai 2024, mais il évolue (augmente) en fonction de l'indexation et de la concertation sociale. Le RMMG est particulièrement important pour les salarié.e.s des secteurs pour lesquels il n'existe pas de CCT. Pour chaque secteur, la commission paritaire fixe un salaire minimum sectoriel dans la CCT.

PLUS D' :INFORMATIONS

Fedasil [fiche d'info déclaratons d'impôts \(infosoc Fedasil\)](#)

FAIRWORK Belgium : [À quel salaire ai-je droit ?](#)

Banque de données salaires minimums : www.salairesminimums.be, [RMMM](#)

FICHE DE PAIE

L'employeur.euse est obligé.e de donner des fiches de salaire à ses salarié.e.s (en version écrite ou numérique). Sur cette fiche, les salarié.e.s peuvent trouver tous les détails de leur salaire : le montant brut et net du salaire, les cotisations sociales, les impôts, le précompte professionnel, divers avantages comme les chèques repas ou les écochèques, les primes de travail de nuit et/ou les week-ends, le nombre total d'heures prestées pour la période concernée...

Farid demande pourquoi il ne reçoit pas le montant brut de son salaire

Farid vient vous poser une question parce qu'il avait remarqué que son employeur avait versé un autre montant que celui qui figurait dans son contrat. Il avait trouvé cela anormal et se demandait quelle était la raison.

En travaillant de manière déclarée, Farid (et son employeur) contribue à la sécurité sociale en payant des cotisations sociales et des impôts. Ce faisant, Farid bénéficie de droits de sécurité sociale. Ceci explique la différence entre le salaire brut (celui du contrat) et le salaire net (celui versé sur le compte bancaire).

Sur la fiche de paie, Farid peut trouver le calcul du salaire brut au salaire net. Voici à quoi ressemble le calcul du salaire brut au salaire net pour le salaire minimum (RMMG) :

€ 2.070,48	= Salaire brut (le montant payé par l'employeur.euse, toujours le même)
- € 270,61	= cotisations sociales
+ € 270,61	= cotisations sociales exonérées ¹
- € 233,51	= précompte professionnel (paiement anticipé de l'impôt)
+ € 122,94	= réduction du précompte professionnel pour les bas salaires ¹
- € 5,28	= cotisations spéciales de sécurité sociale
=€ 1.954,63	= Salaire net

Pour Frida, qui est recrutée de manière non déclarée, la situation est différente : son employeur ne paie pas de cotisations sociales ni d'impôts sur son travail. Par conséquent, Frida ne pourra pas se constituer des droits de sécurité sociale.

Informez les résident.e.s du fait qu'ils doivent recevoir des fiches de salaire et qu'ils doivent les vérifier : le nombre d'heures est-il correct, le montant sur la fiche de salaire correspond-il au montant qui a été versé...? Lorsque un.e salarié.e ne reçoit pas de fiche de salaire, ceci peut être un signe de travail non déclaré.

PLUS D'INFORMATIONS

Calculateur brut-net : [FGTB](#), [CSC](#), [CGSLB](#)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Fiche de salaire](#)

¹ Pour les bas salaires, il y a une réduction des cotisations salariales afin que les salarié.e.s avec des salaires bas reçoivent un salaire net plus élevé (sans augmentation du salaire brut).

CHECKLIST SALAIRE

- Au moins le salaire minimum
 - o Revenu mensuel moyen minimum garanti (RMMG)
 - o Accords dans la convention collective par profession, par secteur : www.salairesminimums.be
- Salaires versés sur le compte bancaire
 - o Chaque mois, le montant total est versé en maximum. 2 versements
 - o Il est interdit de payer le salaire (en partie) en espèces.
- Fiche de paie (chaque mois)
 - o Salaire brut = salaire net + cotisations sociales + précompte professionnel
 - o Avantages salariaux et primes
 - o Étendue des prestations (nombre d'heures travaillées)

3.2.2 Horaires de travail

L'aménagement du temps de travail relève également des droits du travail des salarié.e.s. Les règles générales impliquent que :

- les **heures de travail** doivent être comprises **entre 6h et 20h** ;
- une **journée de travail** doit comporter **3 heures au minimum** et **8 heures au maximum** (si un.e salarié.e dispose d'au moins un jour et demi de récupération, le temps de travail journalier peut aller jusqu'à **9 heures maximum**) ;
- une **semaine de travail doit comporter 38 heures** (en moyenne, sur base annuelle) : les entreprises avec une semaine de travail de 40 heures doivent compenser par 12 jours de récupération supplémentaires sur une base annuelle ;
- les jours de travail sont compris **entre le lundi et le samedi**.

Travailler au-delà de ces limites n'est autorisé que dans des cas exceptionnels, s'il en a été convenu autrement dans la convention collective ou par un accord écrit mutuel entre salarié.e et employeur.euse («heures supplémentaires volontaires»). En échange des heures supplémentaires, un.e salarié.e doit recevoir un **congé compensatoire** («récup») ou obtenir le **paiement** de ses heures supplémentaires. Pour toute prestation supérieure à 9h/jour et à 40h/semaine, un.e salarié.e a droit soit à un congé de récupération et à une majoration de salaire de 50 % (100 % les dimanches et les jours fériés), soit une majoration de salaire de 100 % (200 % pour les dimanches et les jours fériés), à moins que le dépassement de ces heures ne soit autorisé dans la convention collective.

Les salarié.e.s ont le droit de se reposer. Lorsqu'un.e salarié.e travaille plus de 6 heures, iel doit bénéficier d'une pause (non rémunérée) d'au moins 15 minutes (ou plus, selon la convention collective). Entre deux jours ouvrables (pour être précis : entre deux prestations de travail journalières par période de 24 heures), un.e salarié.e a droit à une **période de repos d'au moins 11 heures consécutives**. Par exemple, si une personne doit commencer à 5h du matin, elle peut avoir travaillé au maximum jusqu'à 18h la veille.

Le principe du **repos dominical** signifie qu'il est interdit d'employer des salarié.e.s le dimanche (de 0 à 24h). Une exception est faite pour de nombreux secteurs (par exemple, l'horeca), où les

salarié.e.s qui travaillent le dimanche ont droit à un congé de récupération dans les six jours qui suivent ce dimanche (moins de 4 heures travaillées : demi-journée de récupération ; plus de 4 heures travaillées : journée complète de récupération)¹.

En cas d'horaires de travail variables, les salarié.e.s doivent recevoir leur horaire au moins 7 jours à l'avance. Dans de nombreux secteurs (par exemple, l'horeca), ce délai est réduit à 3 jours, ce qui est toujours décrit dans la convention collective.

Frida travaille chaque jour de la semaine de 5h jusqu'à 15h

Vous commencez à remarquer que Frida est absente du centre pendant de longues heures et qu'elle fait donc des longues journées de travail. Vous lui en parlez lorsque vous la croisez dans le centre d'accueil. Elle vous confie qu'elle travaille tous les jours de la semaine et que son patron la fait travailler 10h par jour.

Frida n'était pas au courant qu'un.e salarié.e en Belgique ne peut travailler qu'un nombre limité d'heures par jour et par semaine, et son employeur en tire profit. Cela peut néanmoins avoir d'importantes conséquences pour elle, car elle ne reçoit effectivement pas les jours de repos nécessaires, ce qui est dommageable pour sa santé. De plus, elle n'a pas le temps de faire d'autres choses ou de s'occuper de sa procédure de séjour. Par exemple, elle ne va pas aux rendez-vous avec son avocat parce qu'elle doit trop travailler et qu'elle craint de perdre son travail.

Il est important de parler à Frida de ses droits en matière de temps de travail en tant que salariée. Dans ce cas de figure, les droits de Frida ne sont pas respectés ; elle n'accumule pas de droits aux congés et à la sécurité sociale, et ses heures supplémentaires ne sont pas payées correctement.

EXCEPTIONS

Il existe des exceptions à ces heures de travail dans plusieurs secteurs. Dans les entreprises avec un système de [shifts d'équipe](#), les salarié.e.s sont autorisé.e.s à travailler au maximum 11h/jour et 50h/semaine. Dans le cas du [travail continu](#) (lorsqu'il n'est pas possible d'interrompre le travail pour des raisons techniques et que le travail est donc effectué 24h/24 et 7j/7), un.e salarié.e peut travailler au maximum 12h/jour et 56h/semaine. Les règles relatives au temps de travail sont toujours décrites dans la convention collective du secteur concerné.

¹ Dans le cadre d'un travail avec des shifts d'équipe, le shift d'un.e salarié.e peut avoir lieu maximum 6 heures pendant un dimanche (c'est-à-dire jusqu'à 6h ou à partir de 18h), l'objectif étant de garantir qu'un.e salarié.e dispose de 24 heures de repos, dont au moins 18h le dimanche.

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium : [Combien d'heures dois-je travailler?](#)

Accords sur les conditions d'emploi dans le cadre de chaque CCT : [Recherche CCT](#)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[Durée du travail et temps de repos](#)

[Horaires de travail variables](#)

[Intervalles de repos](#)

[Repos du dimanche](#)

3.2.3 Congé

Le congé signifie qu'un.e salarié.e est légalement absent.e pendant une période déterminée sans être malade (voir [3.2.4](#)). Le congé peut être rémunéré ou non, en fonction du motif et des circonstances.

JOURS FÉRIÉS

Il y a 10 jours fériés légaux en Belgique : ces jours-là, la/le salarié.e ne travaille pas, mais **iel est rémunéré**. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche (ou un jour d'inactivité de l'entreprise), il doit être remplacé par un « jour de remplacement ».

Dans les secteurs où le travail est autorisé le dimanche, un.e salarié.e peut également être employé.e un jour férié. Iel a alors droit à un congé de récupération rémunéré.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Jours fériés](#)

VACANCES ANNUELLES

Pendant les vacances, un.e salarié.e ne vient pas travailler, mais iel conserve toutefois son salaire pour ces jours-là (« simple pécule de vacances ») et iel reçoit une prime pour les vacances (« double pécule de vacances »). Le paiement du pécule de vacances diffère entre les employé.e.s et les ouvrier.ère.s. Lorsqu'un.e employé.e prend un jour de vacances, iel est payé.e pour ce jour comme d'habitude. L'employeur.euse verse le double pécule de vacances (qui représente 92 % du salaire mensuel brut) en une seule fois (généralement en mai ou en juin). En revanche, les ouvrier.ère.s ne perçoivent pas de salaire lorsqu'iels prennent des jours de vacances. Entre le 2 mai et le 30 juin, l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou une caisse de vacances leur verse le pécule de vacances simple et double (d'une valeur de 15,38 % du salaire annuel brut).

Pour les employé.e.s à temps plein, le calcul des jours de vacances se fait comme suit :

Mois travaillés et assimilés ¹ en 2024	Nombre de jours de vacances en 2025	
	Régime de 5 jours	Régime de 6 jours
1	2	2
2	4	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	10	12
7	12	14
8	14	16
9	15	18
10	17	20
11	19	22
12	20	24

Pour les ouvrier.ère.s, le calcul est différent :

Total des jours de travail ordinaires effectifs et jours assimilés ¹	Nombre de jours de congé légaux
231 et plus	20
221 à 230	19
212 à 220	18
202 à 211	17
192 à 201	16
182 à 191	15
163 à 181	14
154 à 162	13
144 à 153	12
135 à 143	11
125 à 134	10
106 à 124	9
97 à 105	8
87 à 96	7
77 à 86	6
64 à 76	5
48 à 63	4
39 à 47	3
20 à 38	2
10 à 19	1
0 à 9	0

Pour les salarié.e.s à temps partiel, le calcul est réalisé au prorata. Lorsqu'un.e résident.e travaille via une agence intérim, iel a également droit à des vacances, [bien qu'en pratique, l'intérimaire n'ait généralement pas l'occasion de prendre des vacances](#). N'hésitez pas à contacter le syndicat avec un.e résident.e si vous remarquez des problèmes à ce sujet.

¹ Les jours assimilés sont certains jours d'inactivité (jours où aucun travail n'a été effectué, comme un jour de maladie ou un jour

de congé), mais qui sont « assimilés » à des jours travaillés pour certains avantages sociaux (par exemple, le chômage, les vacances...).

Farid aimerait prendre des vacances

Entre-temps, Farid a suffisamment travaillé dans le garage pour pouvoir prendre des vacances. Il a travaillé une année entière et cette année, il a droit à 20 jours de vacances.

Il vient vous voir pour savoir comment et ce qu'il doit faire pour prendre des vacances, et s'il y a droit. Expliquez-lui que prendre des vacances sert à se détendre et à se reposer et qu'en tant que salarié, il peut décider lui-même ce qu'il en fait. Son employeur ne peut pas lui imposer de conditions pour prendre ses vacances mais il doit donner son accord pour la période de vacances demandée par Farid.

Les salarié.e.s qui n'ont pas encore accumulé de droits à des congés peuvent quand même obtenir des congés par le biais des [vacances européennes](#) ou des [vacances jeunes](#) (-25 ans). La compensation de ces jours de congé a lieu via l'ONEM pour les vacances jeunes (65 % du salaire brut) et via une avance sur le double pécule de vacances de l'année suivante. Les conditions et la procédure de demande des deux régimes de congé sont disponibles [ici](#).

PLUS D'INFORMATIONS

Office National des Vacances Annuelles (ONVA) : [Pécule de vacances](#), [Durée de vacances](#)

Sécurité sociale : [Vacances annuelles](#)

Un.e salarié.e peut également prendre des congés pour certaines raisons qui ne nécessitent pas l'utilisation de jours des vacances annuelles. Il existe deux grandes catégories de congé; avec salaire (« petit chômage») et sans salaire (« congé pour raison impérieuse»). Vous y avez toujours droit et il n'est pas nécessaire d'avoir effectué plusieurs jours de travail l'année précédente.

PETIT CHÔMAGE

Il est important d'informer Farid que pour certains motifs, il ne doit pas utiliser ses jours de vacances. Le petit chômage est une forme de congé qui lui permet de s'absenter du travail en raison d'un **événement important**, tout en **conservant son salaire**. La loi fournit une liste exhaustive des motifs qui peuvent être invoqués pour bénéficier du petit chômage. Il s'agit notamment du mariage des salarié.e.s, du décès d'un membre de la famille, de la participation à un jury ou de la convocation en tant que témoin devant un tribunal... Vous trouverez la liste complète des motifs pour lesquels vous avez droit à un petit chômage [ici](#).

Si Farid souhaite donc prendre congé pour ces raisons, il ne doit pas utiliser de jours de vacances. Le nombre de jours de congé qu'il reçoit dépend de la raison invoquée pour le petit chômage (fixé dans la CCT du secteur). Il est toutefois important que Farid avertisse au préalable son employeur s'il compte prendre le petit chômage.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Liste petit chômage](#)

CONGÉ POUR RAISON IMPÉRIEUSE

Un.e salarié.e peut également prendre un congé pour des raisons impérieuses. Une raison impérieuse est un événement **imprévisible** sans rapport avec le travail qui requiert **l'intervention urgente et nécessaire du / de la salarié.e**. Cette intervention empêche la personne d'effectuer son travail.

Le fils de Farid est malade.

Un matin, Farid se réveille et il se trouve que son fils est malade. Il n'a donc pas d'autre choix que de s'absenter du travail pour s'occuper de son fils. Dans ce cas-ci aussi, Farid ne doit pas utiliser de jours de vacances. Il peut prendre congé pour raison impérieuse car son intervention est exigée dans le cadre d'un événement imprévu qui n'a rien à voir avec le travail.

Un.e salarié.e peut prendre un maximum de 10 jours de congés pour raisons impérieuses par an. À nouveau, iel doit prévenir au plus vite son employeur.euse qu'il ne viendra pas travailler. En cas de congé pour raison impérieuse, la/le salarié.e **ne reçoit pas de salaire**, sauf accord contraire avec l'employeur.euse ou dispositions contraires du secteur.

Les raisons de ce type de congé ne sont pas précisées dans la loi. Voici quelques exemples de congé pour raison impérieuse :

- Maladie, accident ou hospitalisation d'une personne qui habite avec les salarié.e.s (les membres de la famille);
- Dommages causés au logement des salarié.e.s en raison d'un incendie ou d'une catastrophe naturelle;
- Ordre de comparaître en personne à une audience du tribunal lorsque la/le salarié.e participe à un procès;
- Tout autre événement que l'employeur.euse et les salarié.e.s considèrent d'un accord commun comme une raison impérieuse (et qui a donc été mis par écrit).

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Congés pour raisons impérieuses](#)

CONGÉ SANS SOLDE

Lors d'un congé sans solde, un.e salarié.e ne travaille pas pendant un jour ou une certaine période et ne perçoit pas de salaire. Le congé sans solde n'est pas un droit : l'employeur.euse doit donc accepter cette suspension temporaire du contrat de travail.

Attention! Il arrive que des employeur.euse.s obligent/demandent à leurs salarié.e.s à prendre un congé sans solde, par exemple lorsqu'il n'y a pas beaucoup de travail à faire. Cette situation n'est pas à l'avantage des salarié.e.s, car iels ont droit à un revenu comme convenu dans le contrat de travail.

Les salarié.e.s peuvent alors être mis.es au **chômage temporaire**. Lorsque l'employeur.euse réduit ou suspend temporairement le travail pour des raisons économiques (manque de travail) ou techniques (par exemple, en raison d'un problème technique), iel doit en informer l'Office national de l'emploi ([ONEM](#)). Le/la salarié.e doit obtenir la **carte de contrôle C3.2A** via l'employeur.euse. La carte de contrôle doit être remplie mensuellement pour les jours de chômage temporaire et doit être remise à l'organisme de paiement des allocations de chômage (la Caisse auxiliaire ou le syndicat si la personne est affiliée). Les salarié.e.s ne doivent pas respecter de délai d'attente pour bénéficier de l'indemnité de chômage temporaire (comme c'est le cas pour le chômage, voir [3.2.6](#)). Pendant les jours de chômage temporaire, vous accumulez des droits à la sécurité sociale: ces «jours assimilés» comptent également dans le calcul des vacances, de la pension... Dans le secteur de la construction, il existe des règles spécifiques concernant le chômage temporaire (voir [4.2](#)).

Si un.e DPI ne peut pas se rendre à son travail en raison d'un rendez-vous essentiel pour sa procédure de séjour (par exemple, un entretien au CGRA), iel devra prendre un congé sans solde ou un jour de vacances. En effet, l'entretien au CGRA ne relève pas du petit chômage ni du congé pour raisons impérieuses.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Le congé sans solde](#)

Info syndicats sur le chômage temporaire : [CSC](#), [FGTB](#), [CGSLB](#)

Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC) : [Chômage temporaire](#)

Office National de l'Emploi (ONEM) : [Chômage temporaire](#)



CHECKLIST CONGÉ

- Vacances annuelles = ne pas travailler pendant une période tout en conservant son salaire et en recevant le pécule de vacances
 - o Salaire + pécule de vacances
 - o #jours de vacances en fonction du #jours travaillés au cours de l'année précédente
- Petit chômage = = droit de s'absenter du travail en raison de certains événements importants
 - o Avec salaire
 - o Événement important : CCT (par ex. Mariage, décès d'un membre de la famille)
 - o Prévenir l'employeur.euse à l'avance
- Congé pour raisons impérieuses = droit de s'absenter du travail pour raison impérieuse le temps de faire face à la situation
 - o Sans salaire
 - o Raison impérieuse : événement imprévisible qui nécessite l'intervention urgente
 - o Prévenir l'employeur.euse au plus vite
 - o Max. 10 jours/an
- Congé sans solde
 - o Sans salaire
 - o Accord de l'employeur.euse requis
 - o ATTENTION : l'employeur.euse ne peut pas obliger un.e salarié.e à prendre un congé sans solde s'il n'y a temporairement pas de travail

3.2.4 Maladie

Farid est malade mais son employeur exige qu'il vienne/continue à travailler

Après son fils, Farid tombe malade à son tour. Son employeur souhaite quand même qu'il vienne travailler. Quand il rentre le soir au centre d'accueil, vous remarquez qu'il est clairement malade. Vous lui en parlez car le but n'est évidemment pas qu'il aille travailler en étant malade. Expliquez-lui qu'avec un certificat du médecin, il peut rester chez lui et que son employeur ne peut pas lui demander de venir travailler en étant malade. Farid vous dit qu'il craint de perdre son travail.

S'il est malade, il est important qu'il se repose suffisamment et qu'il ne contamine pas les autres. Vous pouvez le rassurer et lui expliquer que son employeur n'a pas le droit de le licencier parce qu'il est malade. En outre, il continuera à recevoir son salaire pendant la période de maladie et il sera couvert par un certificat médical.

Quand Farid tombe malade, il doit :

- avertir son employeur ;
- aller chez le médecin, demander un certificat médical et le fournir à son employeur¹. Si le certificat se termine et que Farid est encore malade, il peut le faire renouveler et fournir le certificat prolongé à son employeur jusqu'à ce qu'il soit complètement guéri et qu'il puisse revenir travailler. Même si son contrat doit prendre fin alors qu'il est toujours malade, il est important de faire renouveler son certificat.

Les salarié.e.s ont droit à un revenu garanti pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail (en fonction de la période de maladie, il s'agit du même montant que le salaire ou d'un pourcentage du salaire²), payé par l'employeur.euse.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Si l'incapacité de Farid dure plus longtemps, il peut recevoir une allocation d'incapacité de travail de la compagnie d'assurance maladie (s'il est affilié à la CAAMI/une mutuelle). Ceci à condition qu'il ait attendu une période de 12 mois et qu'il ait travaillé suffisamment pendant cette période d'attente (salarié.e à temps plein/chômeur.euse : 180 jours travaillés ; salarié.e à temps partiel : 800 heures). L'incapacité de travail doit être reconnue par un médecin et le «certificat d'incapacité de travail» (disponible auprès des assurances maladie) doit être envoyé à l'assurance maladie. Il est important de déclarer l'incapacité de travail à temps à la mutuelle (ouvrier.ère : dans un délai de 14 jours calendrier ; employé.e : dans un délai de 28 jours calendrier ; sans emploi : dans un délai de 7 jours calendrier).

PLUS D'INFORMATIONS

Fedasil : [Vademecum médical](#)

Medimmigrant : [Assurance maladie en Belgique](#)

Sécurité sociale : [Incapacité de travail](#)

INAMI :

[Les prestations de santé que vous rembourse votre mutualité](#)

[Déclarer son incapacité de travail](#)

¹ Depuis 2022, les salarié.e.s des entreprises de plus de 50 salarié.e.s ne doivent plus présenter un certificat pour un seul jour de maladie (trois fois par an au maximum). En cas d'absence plus longue pour cause de maladie, les salarié.e.s doivent présenter un certificat médical dans les deux jours ouvrables.

² Toutes les règles relatives à l'invalidité et au revenu garanti peuvent être consultées [ici](#).

CHECKLIST MALADIE

- Avertir l'employeur.euse
- Certificat médical (médecin)
 - Fournir à l'employeur.euse dans les deux jours ouvrables
 - Le renouveler (même après la durée du contrat) si encore malade
- Revenu de remplacement
 - 30 jours : employeur.euse
 - Après 30 jours : incapacité de travail via l'assurance maladie (après avoir accompli un stage d'attente et avoir travaillé assez longtemps). Notification à temps à l'assurance maladie (ouvrier.ère : 14 jours calendrier ; employé.e : 28 jours calendrier ; sans emploi : 7 jours calendrier).

3.2.5 Accident de travail

Il est question d'un accident de travail lorsqu'un.e salarié.e subit un accident sur son lieu de travail ou sur le chemin entre le domicile et le lieu de travail. Un accident du travail doit contenir les éléments suivants :

- **Un événement soudain¹**
- L'accident se produit **sur le lieu de travail ou sur le chemin du travail²**
- L'accident se produit **dans le cadre de l'exécution du contrat de travail**
- L'accident cause une blessure au / à la salarié.e.

Frida a eu un accident de travail mais son employeur exige qu'elle vienne/continue à travailler

Vous croisez Frida dans le centre d'accueil avec un énorme pansement autour de la main, mais elle veut malgré tout aller travailler. Lorsque vous lui en parlez, elle se contredit et vous raconte une histoire qui n'a pas de sens. Quand vous lui posez plus de questions, elle vous explique qu'elle s'est blessée à la main et au bras en travaillant dans le restaurant de son patron.

Vous lui demandez si elle est allée à l'hôpital au moment de l'accident, mais elle dit qu'elle a peur car elle fait du travail non déclaré et qu'elle ne veut pas que le médecin la dénonce. C'est en effet ce que lui a dit son employeur. En outre, l'employeur lui a promis de prendre en charge les frais liés à sa blessure et d'obtenir des documents de séjour comme elle a été victime d'un accident.

Un employeur qui peut obtenir des documents de séjour (après un accident ou autre) est un mythe répandu. Son employeur couvrira peut-être une partie pour l'accident, mais ce ne sera jamais le montant auquel elle aurait droit par le biais d'une assurance. L'employeur sait toutefois qu'il aura lui-même des ennuis si on découvre qu'il emploie une personne de manière non déclarée et - comme dans la plupart des cas de travail non déclaré - sans affiliation à une assurance contre les accidents de travail.

Essayez de rassurer Frida par rapport au fait que le médecin est tenu au secret professionnel et qu'il ne peut pas informer les autorités publiques de son statut de travailleuse ni de son statut de séjour. Le médecin est là pour la soigner, et ce indépendamment de son statut ou de sa situation de séjour. Elle ne court aucun risque à raconter la vérité sur les circonstances de son accident. Au contraire, en expliquant les faits, elle pourra être aidée et soignée adéquatement.

Il est très important que Frida obtienne et conserve correctement tous les documents et certificats relatifs aux soins de sa blessure afin qu'elle puisse obtenir l'indemnisation à laquelle elle a droit de la part de la compagnie d'assurance.

¹ Lorsqu'un.e salarié.e est malade en raison d'une exposition prolongée à certaines substances ou mouvements sur son lieu de travail, on parle de maladie professionnelle et donc pas d'accident du travail.

² Pour le chemin entre le domicile et le lieu de travail, le « chemin logique » est pris en considération. Cela signifie par exemple que lorsque Farid dépose d'abord son fils à la garderie avant de partir travailler, ceci fait également partie du « chemin vers le lieu de travail ».

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Accidents du travail](#)

Sécurité sociale : [Accident du travail](#)

QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

L'intervention en cas d'accident du travail relève des droits du travail qui protègent les salarié.e.s. Pour recevoir les remboursements comme il se doit, la compagnie d'assurance doit être informée et recevoir les bons documents. Si un.e salarié.e est victime d'un accident du travail, iel doit :

- **Arrêter de travailler et faire soigner sa blessure.**
En cas de travail non déclaré, la personne craint parfois de parler du sujet ou de se rendre chez un médecin ou à l'hôpital. **La déclaration d'un accident du travail dans le cadre d'un travail non déclaré ne présente aucun danger pour un.e salarié.e!** Les travailleur.euse.s non déclaré.e.s ne doivent pas non plus craindre d'appeler l'ambulance : l'arrivée d'une ambulance sur les lieux peut même être utilisée ultérieurement comme preuve de l'accident du travail.
- **En cas de soins médicaux, signalez qu'il s'agit d'un accident du travail.**
Le médecin doit préparer un **certificat médical de premier constat** : un [document](#) établi par le médecin qui diagnostique en premier la blessure causée par l'accident du travail. Le médecin doit également établir un **certificat d'incapacité de travail** qui détermine l'ampleur de l'incapacité de travail d'un.e travailleur.euse(exprimée en pourcentage) pour une période déterminée. Si cette période expire et que le/la salarié.e est toujours incapable de travailler, le certificat d'incapacité de travail doit **être renouvelé**, même si le contrat de travail est déjà terminé!
- **Déclarer l'accident du travail à l'employeur.euse dès que possible.**
L'employeur.euse doit déclarer l'accident à l'assurance accidents du travail dans les 8 jours qui suivent l'accident. Cette assurance est obligatoire pour les employeur.euse.s. Si vous constatez que l'employeur.euse ne fait pas le nécessaire à temps pour signaler l'accident, prenez contact avec FEDRIS, l'agence fédérale des risques professionnels, qui signalera alors l'accident à l'assurance accidents du travail compétente.

PLUS D'INFORMATIONS

Agence Fédérale des Risques Professionnels (FEDRIS) :
[Comment déclarer mon accident du travail?](#)

FAIRWORK Belgium : [J'ai eu un accident de travail, que faire?](#)

Info syndicats sur les accidents de travail : [CSC](#), [FGTB](#)

ACCIDENT DE TRAVAIL : LES DROITS DU TRAVAIL

La victime d'un accident du travail - qu'elle travaille de manière déclarée ou non, qu'elle séjourne légalement en Belgique ou non - a toujours droit à l'intervention de l'assurance accidents du travail (ou de l'Agence fédérale des risques professionnels FEDRIS, voir ci-dessous). En cas d'accident du travail, les salarié.e.s ont droit à :

- **Des frais médicaux** et un suivi médical de la blessure (par ex. séances de kinésithérapie)
- **Des frais de déplacement** pour les soins dans le cadre de l'accident de travail (également l'ambulance)
- D'(es) éventuelle(s) prothèse(s) pour la blessure subie ;
- **Une indemnité d'incapacité de travail**: toute la période pendant laquelle la personne ne peut pas travailler ou ne peut pas travailler au maximum de ses capacités (potentiellement à vie). **En cas de blessure avec des répercussions durables** : une indemnité permanente sur base du pourcentage d'incapacité de travail déterminé par un médecin (à vie), également lorsque la victime se trouve entre-temps en dehors de la Belgique.
- **En cas d'accident de travail mortel** : une indemnité pour un.e partenaire ainsi que les enfants mineurs de la victime, les frais partiels de rapatriement et les frais funéraires.

En ce qui concerne le côté administratif d'un accident de travail, les démarches auprès de l'assurance peuvent prendre beaucoup de temps. En attendant, la victime n'est pas toujours en mesure d'avancer les frais médicaux et les autres frais dans le cadre de l'accident de travail. Dans l'intervalle, les frais médicaux doivent être avancés par :

- L'assurance maladie, si la personne est affiliée. Si la personne n'est pas affiliée à l'assurance maladie mais a fait du travail déclaré, elle peut être affiliée (rétroactivement) à l'assurance maladie. L'assurance maladie avance les frais médicaux et les récupère auprès de l'assurance accidents du travail ou de FEDRIS.
- Fedasil, si la/le résident.e n'a pas droit à l'assurance maladie (travail non déclaré). Fedasil est responsable des frais médicaux d'un.e DPI et doit donc intervenir. Comme pour l'assurance maladie, Fedasil peut récupérer ces frais auprès de l'assurance accident du travail ou de FEDRIS (une fois que l'accident du travail a été reconnu).

PLUS D'INFORMATIONS

Agence Fédérale des Risques Professionnels (FEDRIS) :

[Indemnisation de l'incapacité temporaire de travail](#)

[Indemnisation de l'incapacité permanente de travail](#)

[Remboursement des frais médicaux](#)

[Remboursement des frais de prothèse](#)

[Remboursement des frais de déplacement](#)

[Indemnisation du dommage matériel, moral et esthétique](#)

DOCUMENTS IMPORTANTS

Afin de pouvoir correctement récupérer les frais faisant suite à un accident de travail auprès de l'assurance, il est important que la victime de l'accident de travail réclame les bons documents au(x) médecin(s) qui soigne(nt) la blessure ;

- **Attestation d'incapacité de travail** : le médecin va déterminer la durée et le degré d'incapacité de travail de la victime. Il est également important de faire renouveler l'attestation à temps lorsque le délai expire et que la victime n'est pas encore en mesure de retourner travailler, et ce également lorsque l'emploi a déjà pris fin ou lorsqu'il s'agit de travail non déclaré ou clandestin. Demandez cette attestation au médecin car elle n'est pas systématique. L'assurance accidents du travail va indemniser la victime en cas d'incapacité de travail, également lorsque l'emploi a entre-temps pris fin. Cela signifie que la victime va recevoir une indemnité pendant toute la période d'incapacité de travail.
- **Certificat médical de premier constat** : [ce certificat](#) reprend le premier constat de la blessure par un médecin. Il est important afin de pouvoir évaluer l'évolution future de la blessure. Vous devez le faire compléter par le premier médecin qui examine la blessure.

Tous les autres documents en lien avec l'accident de travail, les soins de la blessure et le suivi médical doivent également être bien conservés et transmis à l'assurance d'accidents du travail de l'employeur.euse, ou FEDRIS. Il s'agit notamment des attestations d'incapacité de travail, mais les factures de suivi médical ultérieures (par ex. kinésithérapie) sont elles aussi importantes. Même lorsque l'emploi de la victime a entre-temps pris fin, il est important de réclamer et de conserver ces documents.

Les conséquences d'un accident du travail ne sont pas toujours immédiatement prévisibles et peuvent perdurer pendant toute la vie.

Après un nouvel examen médical, il s'avère que Frida va malheureusement devoir être amputée du doigt. Elle devra ensuite recevoir des soins pendant plusieurs mois et aura également besoin de séances de kiné pour pouvoir réutiliser sa main correctement. Cela représente beaucoup de frais médicaux pour Frida.

De plus, l'accident va avoir des répercussions à long terme pour elle. Elle sera dans une certaine mesure en incapacité de travail pour le reste de sa vie et elle a donc droit à une indemnité de la part de l'assurance. Même lorsqu'elle retournera ensuite au Venezuela (ou dans un autre pays) ou si elle reste en Belgique en séjour irrégulier, elle continuera à recevoir cette indemnité.

DOSSIER ACCIDENT DE TRAVAIL

Dans le cas du travail non déclaré en particulier, les dossiers peuvent prendre beaucoup de temps et il se peut que la victime doive attendre longtemps avant de recevoir les indemnités auxquelles iel a droit. Dans le cas du travail non déclaré, les employeur.euse.s n'ont souvent pas souscrit d'assurance contre les accidents du travail et refusent de déclarer l'accident du travail. Dans ce cas, un.e salarié.e devra généralement prouver que l'accident s'est produit dans le cadre de son

travail. Pour être guidé dans ces démarches, la victime peut contacter un avocat ou [FAIRWORK Belgium](#), ou introduire directement une plainte auprès de [l'auditorat du travail](#).

Un dossier d'accident du travail peut prendre énormément de temps (plusieurs années). Par exemple, les victimes sont parfois convoquées pour un examen médical alors qu'elles ont déjà quitté le centre. Le courrier arrive alors au centre d'accueil. Il est donc important que l'instance qui fait le suivi du dossier ait **les coordonnées directes de la victime** afin que le dossier ne soit pas du travail perdu et que l'indemnisation auquel la victime a droit soit bien perçue. Si la victime est introuvable, elle ne peut alors pas percevoir son indemnité.

PLUS D'INFORMATIONS

Agence Fédérale des Risques Professionnels (FEDRIS) : [Règlement de votre accident du travail](#)

Ministère public : [Auditorats du travail](#)

POINTS D'ATTENTION

En tant que collaborateur.rice d'un centre d'accueil, vous pouvez suivre les étapes suivantes pour conseiller un.e résident.e victime d'un accident du travail.

- Informez à l'avance
 - En cas de travail non déclaré : rassemblez les preuves que la personne a travaillé.
 - Un.e salarié.e ne court aucun risque à signaler un accident du travail ou à faire soigner sa blessure.
 - La sécurité relève des droits du travail ! L'employeur.euse doit veiller à ce que le travail soit effectué conformément aux règles de sécurité du secteur.
- Les premiers jours après l'accident du travail
 - Envoyez la victime chez le médecin ! Les certificats médicaux (premier constat et incapacité de travail) sont nécessaires pour obtenir les remboursements de l'assurance.
 - Vérifiez si l'employeur.euse a été informé.e.
 - Vérifiez si l'accident du travail a été déclaré : auprès de l'employeur.euse, de l'assurance accident du travail de l'employeur.euse ou de FEDRIS.
- Pendant la période qui suit l'accident du travail
 - Si un.e résident.e est en incapacité de travail de longue durée, iel doit faire renouveler à temps le certificat d'incapacité de travail par un médecin.
 - Vérifiez que la compagnie d'assurance ou FEDRIS dispose des documents nécessaires pour effectuer les remboursements. En matière d'assurance, il convient de toujours être proactif.
- Si la compagnie d'assurance refuse d'indemniser l'accident du travail :
 - Il est important de savoir qu'un.e travailleur.euse peut contester cette décision. Si la compagnie d'assurance refuse d'indemniser un accident du travail, il est conseillé de contacter FEDRIS ou de faire appel à un avocat.
- Si un.e résident.e quitte le centre d'accueil :
 - Discutez avec le/la résident.e de l'organisation ou de l'instance qui assurera le suivi du dossier d'accident du travail. Assurez-vous que cette organisation dispose

des coordonnées directes de la personne et que la/le résident.e sache à qui s'adresser pour toute question relative au dossier.

- Si le/la résident.e reçoit une décision négative : informez la personne qu'elle peut demander des « soins médicaux d'urgence » pour le suivi et les soins de sa blessure (voir [3.5.2](#)).

CHECKLIST ACCIDENT DE TRAVAIL

Un accident du travail est un événement soudain qui se produit au travail ou sur le chemin du travail dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et qui cause une blessure.

- Soigner la blessure
 - Signaler au médecin/à l'hôpital/à l'ambulance : accident du travail
 - Certificats médicaux :
 - Certificat médical de premier constat
 - Certificat d'incapacité de travail (%)
 - Pas de risque en cas de travail non déclaré!
- Avertir l'employeur.euse dans les plus brefs délais
- Déclarer un accident de travail
 - L'employeur.euse fait une déclaration auprès de la compagnie d'assurance accidents de travail dans les 8 jours
 - Un.e travailleur.euse peut également s'adresser lui-même à son assurance ou à FEDRIS
- Fournir les preuves à l'assurance ou à FEDRIS
 - Certificats médicaux
 - Factures
- Des problèmes ?
 - Vérifiez si la déclaration a été faite à l'assurance/FEDRIS
 - Vérifiez si les preuves ont été remises à l'assurance/FEDRIS
 - L'employeur.euse ne déclare pas l'accident ?
 - Contactez le syndicat, l'avocat, FAIRWORK Belgium ou l'auditorat du travail

3.2.6 Licenciement et démission

Lorsque un.e employeur.euse ou un.e salarié.e souhaite mettre fin à la relation de travail, le/la salarié.e est licencié.e ou donne sa démission. Les principales règles en matière de licenciement sont énumérées ci-dessous. Restez à l'écoute des résident.e.s en ce qui concerne leur satisfaction et leurs intentions au travail afin de pouvoir correctement les accompagner si nécessaire. Si l'employeur.euse n'a pas respecté les règles relatives au licenciement, le DPI peut s'adresser à l'inspection du travail ([CLS, 3.4](#)) afin de porter plainte, ou à son syndicat. En cas de travail non déclaré, ces règles de licenciement doivent aussi être respectées.

L'employeur de Frida lui dit qu'elle ne doit pas revenir le lendemain

Après l'opération au doigt, Frida est retournée travailler au restaurant. Après quelques jours, vous remarquez toutefois qu'elle est de nouveau présente au centre d'accueil pendant des journées entières alors qu'avant, elle travaillait pendant des heures.

Vous lui demandez comment cela se fait qu'elle ne soit pas allée travailler pendant plusieurs jours. Est-ce que sa main lui fait de nouveau mal? Il s'avère que non; son employeur lui a dit qu'elle ne «*devait plus revenir*». Que doit-elle faire à présent?

En cas de licenciement ou démission, le préavis doit toujours être respecté. Pour licencier Frida légalement, son employeur devra respecter une période de préavis et l'avertir au préalable par lettre recommandée, dans laquelle il mentionne qu'il souhaite mettre fin à son contrat de travail. Si Frida démissionne, elle doit également en informer l'employeur par lettre recommandée ou par écrit (conservez la preuve ou le courrier) et devra également respecter un délai de préavis. Le [délai de préavis ou la période de préavis](#) dépend de son ancienneté et du type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée). Si le délai de préavis n'est pas respecté par l'employeur.euse ou un.e salarié.e, iel doit payer une indemnité de préavis ou de rupture.

En fonction de la convention collective, un.e salarié.e a également droit en cas de licenciement à la [prime de fin d'année](#) au prorata. Par exemple, un.e salarié.e qui démissionne ou qui est licencié.e à la fin du mois d'avril recevra 4/12 de la prime de fin d'année. Les employé.e.s reçoivent le pécule de vacances le dernier jour de travail en cas de démission/licenciement («[pécule de vacances de départ](#)»).

Un licenciement sur-le-champ n'est pas autorisé, à moins qu'il ne soit question d'une faute grave. L'employeur de Frida ne peut donc pas la congédier du jour au lendemain, à moins qu'il puisse prouver qu'elle ait commis une faute grave qui rendrait impossible toute collaboration professionnelle (cela porte le nom de «licenciement pour motif grave», nous y reviendrons). En cas de travail non déclaré et clandestin, ces règles de licenciement doivent aussi être respectées.

Philippe a été licencié pour motif grave

Avant d'envisager de se lancer comme indépendant en tant que peintre, Philippe a travaillé dans une entreprise de logistique où il a été licencié pour motif grave. Il avait en effet commis un vol sur son lieu de travail. Le vol est une faute grave, qui rend impossible toute collaboration professionnelle entre le travailleur et l'employeur; il s'agit donc d'une raison de licenciement pour motif grave.

[Le licenciement pour faute grave](#) est une forme de licenciement avec arrêt immédiat (donc sur-le-champ) de la relation professionnelle entre employeur.euse et salarié.e. Cela n'est possible qu'en cas de faute grave. Aucun préavis n'est nécessaire et aucune indemnité de rupture n'est versée. En cas de licenciement pour faute grave, une procédure stricte avec de brefs délais s'applique.

Faute grave de l'employeur

Que se passe-t-il si une faute grave est commise non pas par un.e salarié.e, mais par l'employeur.euse? Imaginons qu'un jour, Frida est agressée physiquement par son employeur, que peut-elle faire?

Une faute grave de l'employeur rend impossible la coopération entre l'employeur et Frida (par exemple, violence physique). Afin d'obtenir l'indemnisation nécessaire, Frida peut invoquer en justice une faute grave de l'employeur, ce qui équivaut à un arrêt implicite du contrat de travail.

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium : [Mon patron peut-il me licencier sans formalité?](#)

Info des syndicats sur le licenciement : [CSC \(préavis\)](#), [FGTB \(Calculez votre préavis\)](#), [CGSLB](#)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[Fin du contrat de travail](#)

[Congé moyennant le paiement d'une indemnité de rupture](#)

[Le congé pour motif grave et l'acte équipollent à une rupture](#)

AUTRES MODES DE RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans certains cas, il est possible de déroger à la période de préavis sans payer l'indemnité de résiliation.

En cas de **résiliation d'un commun accord**, l'employeur.euse et le/la salarié.e conviennent tous deux de mettre fin au contrat. Cela peut se faire à tout moment et la date de fin de contrat peut être décidée d'un commun accord, avec ou sans compensation. Étant donné que la résiliation d'un commun accord peut également être utilisée par l'employeur.euse pour ne pas payer l'indemnité de licenciement, il convient à nouveau de comprendre ce qu'on signe. Conseillez aux résident.e.s de ne jamais signer quoi que ce soit en cas de licenciement sans l'avoir lu attentivement ou sans l'avoir fait relire.

En cas de **force majeure**, un contrat de travail peut être rompu. La force majeure est un événement imprévu qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (par exemple, le retrait du permis de conduire d'un.e salarié.e travaillant comme chauffeur). En cas de **force majeure médicale**, lorsque un.e salarié.e est inapte au travail pour des raisons médicales, il existe une autre [procédure](#). En cas de **force majeure temporaire**, le contrat peut être temporairement suspendu.

Le contrat de travail peut également comporter une **condition résolutoire** (« clause résolutoire ») : il s'agit d'une condition qui garantit la résiliation du contrat. Dans le cas de l'emploi de DPI, les employeur.euse.s peuvent inclure une **décision de séjour négative** comme condition résolutoire dans le contrat. Bien qu'une décision de séjour négative (ou le fait de ne pas posséder de carte orange valide) puisse également être considérée comme un cas de force majeure, l'accord est plus clair avec une condition résolutoire (le cas de force majeure pourrait en effet être contesté). Cela peut rassurer les employeur.euse.s lorsqu'ils cherchent à embaucher des DPI.

Si un.e DPI ne dispose pas à temps d'un nouveau cachet sur sa carte orange, iel n'est en principe pas autorisé à travailler. Dans ce cas, l'employeur.euse et la/le DPI peuvent choisir de suspendre temporairement le contrat de travail jusqu'à ce que la carte orange soit à nouveau en ordre.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[Autres modes de fin du contrat](#)

[Force majeure médicale](#)

[Force majeure](#)

DOCUMENTS SOCIAUX

En cas de travail déclaré, l'employeur.euse doit remettre aux salarié.e.s une série de documents sociaux à la fin de leur contrat de travail, et ce peu importe la raison ;

- Un certificat de travail. Sur ce dernier doit figurer la date de début et de fin du contrat de travail, ainsi que la nature du travail effectué ;
- Le décompte des derniers paiements ;
- Le compte individuel de l'année en cours ;
- Le certificat de chômage (formulaire C4) ;
- La fiche fiscale 182.10 ;
- L'attestation de vacances (uniquement pour les employé.e.s).

Dites aux résident.e.s qu'il est important de recevoir ces documents en cas d'arrêt du contrat de travail et si besoin, de les réclamer à son employeur.euse. En effet, sans ces documents, un.e résident.e ne pourra par exemple pas réclamer d'allocation de chômage s'il y a droit. En outre, il est important de recevoir les décomptes afin d'avoir un aperçu correct de ce qui a été payé et de ce à quoi un.e salarié.e a éventuellement encore droit. En cas de travail non déclaré, un.e salarié.e ne reçoit pas ces documents.

CHÔMAGE

Après l'arrêt du contrat de travail, vous pouvez également expliquer à Farid, Frida et Philippe ce qu'ils doivent régler :

- En cas de travail déclaré ; demander une allocation de chômage à la Caisse auxiliaire ou via le syndicat si la personne en est membre. un.e salarié.e peut uniquement recevoir une allocation lorsqu'il se retrouve sans travail et sans salaire indépendamment de sa volonté et qu'il a suffisamment travaillé la période précédente. Un.e salarié.e n'entre donc pas en considération pour l'allocation lorsqu'il démissionne (comme Farid) ou lorsqu'il a été licencié pour motif grave (comme Philippe) ;
- S'inscrire comme chercheur d'emploi auprès d'un service d'aide à l'emploi (le FOREM, le VDAB, Actiris, ADB).

Les personnes en séjour irrégulier en Belgique n'ont pas droit à une allocation de chômage. En cas de travail non déclaré ou clandestin, les salarié.e.s ne peuvent pas non plus faire appel à une allocation de chômage après un licenciement.

PLUS D'INFORMATIONS

Agence pour l'emploi : [Actiris](#), [Forem](#), [VDAB](#)

Info syndicats sur le chômage : [FGTB](#), [CSC](#), [CGSLB](#)

Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC) : [Chômage](#)

Office National de l'Emploi (ONEM) :

[Chômage complet](#), [Avez-vous droit aux allocations après une occupation ?](#)

CHECKLIST LICENCIEMENT/DÉMISSION

- Donner (démissionner) ou recevoir (être licencié) son préavis par lettre recommandée
 - Durée indéterminée : exécuter le délai de préavis ou obtenir/payer une indemnité de rupture de contrat
 - Durée déterminée : obtenir/payer une indemnité de rupture de contrat (sauf les 6 premiers mois)
 - Prime de fin d'année (au prorata) + pécule de vacances (employé.e.s)
- Licenciement sans préavis
 - Licenciement pour motif grave
 - Faute grave rendant la coopération impossible (preuve requise)
 - Pas de préavis ni d'indemnité de rupture (ce qui n'est pas avantageux pour les salarié.e.s!)
 - Faute grave de l'employeur.euse
 - Résiliation implicite du contrat de travail → compensation
- Documents après démission/fin du contrat de travail (en cas de travail déclaré)
 - Attestation de travail
 - Règlement des derniers paiements
 - Compte individuel de l'année en cours
 - Attestation de chômage C4
 - Fiche fiscale 182.10
 - Attestation de vacances (employé.e.s)
- S'inscrire au VDAB/Actiris/Forem comme demandeur d'emploi
- Demander les allocations de chômage
 - Avoir suffisamment travaillé au cours de la période précédente
 - Sans emploi involontaire (c'est-à-dire pas si vous démissionnez)
 - Syndicat (cotisation) ou Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (gratuit)

3.3 Exploitation économique

Nous avons à présent passé en revue les droits de Frida, Farid et Philippe en tant que salarié.e.s, et ce qui peut mal se passer dans le cadre de leur travail. Toute situation où l'employeur.euse ne respecte pas les droits de ses salarié.e.s est une infraction aux droits du travail. C'est par exemple le cas lorsque l'employeur.euse ne paie pas correctement le salaire, ne respecte pas le temps et les heures de travail... Les employeur.euse.s malhonnêtes propagent également le mythe selon lequel l'employeur.euse peut régulariser le séjour via le travail si la demande d'asile échoue. Nous examinerons ci-après comment signaler un cas d'exploitation économique et quelles sont les mesures à prendre.

SIGNES D'EXPLOITATION ÉCONOMIQUE

À quels signes devez-vous être attentif en tant que collaborateur.rice de première ligne afin de reconnaître l'éventuelle exploitation économique de résident.e.s du centre d'accueil ? Signes en rapport avec **les conditions de travail** des résident.e.s :

- Contrat de travail oral (plus particulièrement le cas où l'employeur.euse refuse un contrat écrit);
- L'employeur.euse ne veut pas donner de fiches de salaire ;
- L'employeur.euse demande d'effectuer une « période d'essai » avant de conclure un contrat.
- La période d'essai n'existe plus, l'employeur.euse ne peut donc pas la réclamer à un.e salarié.e. S'iel souhaite prendre un.e salarié.e à l'essai, iel devra lui proposer un contrat de travail à durée déterminée. La même chose vaut également pour les stages non rémunérés en dehors du cadre de l'enseignement;
- La dépendance physique et/ou psychique d'un.e résident.e par rapport à l'employeur.euse. La personne dépend par exemple de l'employeur.euse pour son logement (l'employeur.euse fournit un logement aux salarié.e.s);
- Un.e résident.e doit faire du travail dangereux sans que son employeur.euse ne lui donne la tenue de sécurité exigée ou iel est obligé de lui-même se procurer une tenue de sécurité et de la payer;
- Un.e résident.e doit travailler 7/7 et prêter des heures de travail extrêmement longues sans pouvoir se reposer;

Outre les signes relatifs aux conditions de travail, le **comportement** des résident.e.s peut aussi alerter;

- Un.e résident.e n'honore pas d'importants rendez-vous (par exemple dans le cadre de sa procédure de séjour) pendant les heures de travail (par crainte de perdre son travail);
- De manière générale, crainte (démessurée) de perdre son emploi;
- Un.e résident.e refuse de parler de son travail, de son salaire...
- Un.e résident.e est absent.e du centre d'accueil pendant longtemps (longues heures de travail);
- Un.e résident.e craint la police, les services d'inspection, le personnel du centre d'accueil...
- Un.e résident.e a une vie sociale quasi inexistante;
- Un.e résident.e donne l'impression d'être très fatigué;

- Un.e résident.e a subi une blessure grave sans explication logique ;
- Un.e résident.e va travailler alors même qu'il est malade ou blessé ;
- Un.e résident.e demande soudain davantage d'aide financière de la part du centre d'accueil (il/elle ne parvient plus à joindre les deux bouts)

Bien que l'exploitation économique se retrouve malheureusement dans tous les secteurs, il s'agit d'un phénomène plus fréquent dans les secteurs suivants : secteur de la construction, horeca (cafés, restaurants, snacks, bars à chicha...), salons de manucure et salons de coiffure, entreprises de tri (vêtements, déchets), secteur agricole et horticole, Car Wash à la main, secteur du nettoyage, personnel domestique.

QUE FAIRE EN CAS D'EXPLOITATION ÉCONOMIQUE ?

Il n'est pas toujours évident de savoir quoi faire lorsque les droits du travail d'un.e résident.e ne sont pas respectés. Il est parfois difficile de détecter les signes, ou les salarié.e.s eux-mêmes ne veulent pas que des mesures soient prises, par exemple par crainte ou par loyauté envers l'employeur.euse ou leur propre communauté. Nous énumérons quelques étapes ci-dessous, mais l'approche doit toujours être adaptée à la situation spécifique.

- **Parlez au/à la résident.e.**
Si vous remarquez des signes d'exploitation économique, discutez avec la personne afin d'avoir une meilleure idée de la situation et d'examiner les options de la personne. Il est important d'instaurer un climat de confiance et de comprendre les volontés du / de la résident.e.
- **Contactez l'employeur.euse.**
Si la/le résident.e et vous-même pensez qu'il peut s'agir d'un malentendu, vous pouvez contacter l'employeur.euse. Dans le cas d'un travail non déclaré, il est préférable d'enregistrer l'appel. Dans des cas très graves d'exploitation économique ou de suspicion de traite des êtres humains, il est néanmoins fortement déconseillé de contacter l'employeur.euse !
- **Contactez une organisation spécialisée.**
Vous pouvez vous renseigner auprès du syndicat FAIRWORK Belgium. Le DPI recevra ainsi des informations sans engagement sur les démarches qu'il peut entreprendre. Si vous souhaitez contacter FAIRWORK Belgium, vous pouvez le faire par téléphone (02 274 14 31) ou par e-mail info@fairworkbelgium.be. Les résident.e.s peuvent également appeler pendant les heures de permanence (lundi 9h-13h, mercredi 9h-13h, jeudi 13h-16h) au numéro gratuit 0800 120 19 s'ils parlent néerlandais, français, anglais ou espagnol, ou prendre un rendez-vous sur place (de préférence avec l'interprète du centre).
- **Contactez l'inspection du travail.**
Un.e résident.e ou vous-même pouvez déposer une plainte auprès de l'inspection du travail (voir [3.4](#) pour les différentes instances d'inspection). Le [Point de contact pour une concurrence loyale](#) vous permet de signaler une violation des droits du travail et une fraude sociale. Vous devrez décliner votre identité, mais celle-ci est protégée et ne sera pas communiquée (pas même au tribunal). Toutefois, lorsque vous signalez un cas au Point de contact, vous ne recevrez pas non plus de nouvelles sur les mesures qui seront prises à la suite de votre signalement.

Plus haut, nous avons également discuté de la manière d'aborder le sujet du travail non déclaré et des preuves que les salarié.e.s peuvent rassembler (voir [3.1.2](#)).

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium : [Comment puis-je faire respecter mes droits ?](#)

Point de contact pour une concurrence loyale : [Contact](#)

3.3.1 Traite des êtres humains

Une forme plus grave d'exploitation économique est la traite des êtres humains. En cas de traite des êtres humains, l'employeur.euse abuse de la situation vulnérable d'une personne et l'emploie en enfreignant le droit à la dignité humaine :

- La liberté de la personne est restreinte ;
- La personne est logée par l'employeur.euse dans des conditions épouvantables ;
- La personne n'est pas autorisée à quitter le bâtiment ;
- L'employeur.euse confisque les papiers d'identité de la personne, est violent, maltraite les salarié.e.s, paie un salaire extrêmement faible voire aucun salaire ;

Il est important de déclarer des soupçons de traite des êtres humains afin d'éventuellement lancer une enquête et une procédure dans le cadre de laquelle le/la salarié.e pourra être protégé.e.

- **Joindre le Point de contact.**
Si, en tant que collaborateur/collaboratrice de première ligne, vous pensez qu'un.e résident.e est victime de traite des êtres humains, prenez contact avec le point de contact pour la traite des êtres humains via le [site web](#) ou par téléphone au 078 055 800. Il est possible de prendre contact de manière anonyme.
- **Contactez l'un des centres spécialisés.**
En Belgique, il existe trois centres spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains : [PAG-ASA](#) (Bruxelles, 02 511 64 64), [PAYOKE](#) (Anvers, 03 201 16 90), [SÛRYA](#) (Liège, 04 232 40 30).
- **Contactez FAIRWORK Belgium.**
Si vous signalez un cas d'exploitation économique à FAIRWORK Belgium, nous contacterons le point de contact ou l'un des centres spécialisés si nous pensons qu'il est question de trafic d'êtres humains.

En cas de traite des êtres humains, il est fortement déconseillé de prendre contact avec l'employeur.euse afin de ne pas mettre la sécurité du/de la résident.e en danger.

C'est le magistrat du ministère public qui décidera, sur la base des éléments du dossier, d'ouvrir ou non la procédure relative à la traite des êtres humains. Les victimes de la traite des êtres humains qui coopèrent avec les autorités judiciaires peuvent se voir accorder un statut de séjour spécifique ([statut de victime](#)).



PLUS D'INFORMATIONS

Point de contact belge pour les victimes de la traite des êtres humains :

[Point de contact](#) (078 055 800)

Centres spécialisés : [PAG-ASA](#) (Bruxelles), [SÜRYA](#) (Liège), [PAYOKE](#) (Anvers)

Myria :

[Législation en matière de traite et de trafic des êtres humains](#)

[Traite ≠ trafic des êtres humains](#)

3.4 Inspection du travail

Qu'entend-on exactement par «inspection du travail»? Il s'agit de différentes instances qui contrôlent le respect des droits des travailleur.euse.s en effectuant entre autres des contrôles sur le lieu de travail. Ces contrôles peuvent être spontanés, mais l'inspection peut également effectuer un contrôle sur le lieu de travail après avoir été contactée (par exemple par un.e salarié.e).

En cas de travail non déclaré, les travailleur.euse.s sont souvent très méfiant.e.s par rapport à l'inspection du travail. Il est important de savoir que **l'employeur.euse est pénalisé.e en cas de travail non déclaré**. L'employeur.euse peut être sanctionné.e par des amendes pénales, une peine d'emprisonnement, la fermeture de l'entreprise et/ou une interdiction d'exploitation ou une interdiction professionnelle.

Frida reçoit la visite de l'inspection du travail

Avant son accident de travail, Frida a reçu la visite de l'inspection du travail en cuisine. Frida a paniqué car son employeur lui a dit au moment de son recrutement qu'elle devait s'enfuir si l'inspection venait et que si ce n'était pas possible, elle devait mentir en disant que c'était son premier jour de travail. C'est ce qu'elle choisit de faire car elle se méfie des services d'inspection et qu'elle pense qu'elle va être dénoncée à cause de sa situation de travail clandestin. De plus, quand elle entend le mot «inspection», elle pense immédiatement à la police.

Expliquez à Frida en quoi consiste l'inspection du travail; leur but est de garantir et de protéger les droits du travail des salarié.e.s, qu'il s'agit d'un travail déclaré ou non. Il ne s'agit pas d'inspecteur.rice.s de police et iels n'iront pas non plus la dénoncer à la police ou à l'Office des étrangers. Par ailleurs, même si Frida pourrait recevoir une amende, cela n'arrive pas en pratique, et ce n'est pas elle qui sera sanctionnée pour le travail clandestin, mais son employeur. D'où le « conseil » de l'employeur de fuir ou de mentir. Si Frida recevait une allocation de chômage alors qu'elle travaillait, elle devra toutefois la rembourser. En outre, l'inspection n'a pas d'influence sur son permis de séjour ni sur sa procédure de séjour en Belgique.

La découverte d'un.e salarié.e sur le lieu de travail par l'inspection est l'une des meilleures preuves de travail non déclaré. Frida ne court donc aucun risque à dire la vérité aux inspecteur.rice.s du travail. Au contraire, iels aideront à garantir la protection de ses droits en tant que travailleuse.

Dans le cas de Frida, cela pourra éventuellement l'aider à recevoir le salaire minimum pour son travail.

SERVICES D'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail est un ensemble d'organismes qui veillent au respect des droits du travail. Chaque organisme a sa propre spécialisation, mais ils sont tous compétents dans les différents domaines (à l'exception de l'inspection régionale). Citons la Direction générale Contrôle des lois sociales (CLS), la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail (CBE), l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), l'Office national de l'Emploi (ONEM), l'Inspection régionale du travail...

Dans le cadre de la présente formation, la CLS et la CBE sont abordées plus en profondeur.

DIRECTION GÉNÉRALE CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES (CLS)

Vous pouvez prendre contact avec [la Direction CLS](#) lorsque vous constatez que **les droits du travail d'un.e salarié.e ne sont pas respectés**. La Direction générale Contrôle des lois sociales supervise le respect du règlement de travail et des conventions collectives de travail sur les lieux de travail. C'est dans le cadre de cette mission que leurs inspecteur.rice.s effectuent des contrôles sur le lieu de travail.

Vous pouvez contacter les différents bureaux de la Direction CLS via les liens ci-dessous :

- [Contrôle des lois sociales Direction d'Anvers](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction de Bruxelles](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction du Limbourg et du Brabant flamand](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction de Flandre orientale](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction de Flandre occidentale](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction du Hainaut](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction de Namur, Luxembourg et Brabant Wallon](#)
- [Contrôle des lois sociales Direction de Liège et Ostbelgien](#)

DIRECTION GÉNÉRALE CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL (CBE)

La [Direction Générale CBE](#) encourage les entreprises et les institutions publiques, directement ou indirectement, à améliorer constamment les conditions de travail des salarié.e.s. Elle est également compétente pour les accidents de travail.

Vous pouvez la contacter en cas de situations dangereuses sur le lieu de travail d'un.e résident.e: 02 233 45 11 ou cbe@emploi.belgique.be.

INTRODUIRE UNE PLAINTE

Nous avons déjà évoqué plus haut les mesures à prendre si vous constatez qu'un.e résident.e est victime d'exploitation économique (voir [3.3](#)), y compris en cas de travail non déclaré ou de travail clandestin. Pour porter plainte à l'inspection du travail, vous pouvez prendre contact pour un.e DPI (de manière anonyme si vous le souhaitez) avec la Direction Générale CLS (voir ci-dessus), [FAIRWORK Belgium](#) ou avec le [point de contact pour une concurrence loyale](#).

Dans le cadre d'un dépôt de plainte, les inspecteur.rice.s de l'inspection du travail sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de confidentialité. Pour le DPI qui porte plainte, il n'y a aucun risque pour son séjour ou sa procédure de séjour.

DOSSIER INSPECTION DU TRAVAIL

Comme pour les accidents du travail (voir [3.2.5](#)), les dossiers de l'inspection du travail peuvent prendre beaucoup de temps, surtout si l'auditorat du travail ou le tribunal doit intervenir (plusieurs années). Si un.e résident.e dont le dossier est en cours quitte le centre d'accueil (pour quelque raison que ce soit), il est fortement recommandé de fournir aux organismes compétents les coordonnées directes du/de l'(ex) résident.e. Ceci vaut également lorsque la victime se trouve entre-temps à l'étranger.

De cette manière, la victime n'est pas privée de l'indemnisation à laquelle elle a droit.

PLUS D'INFORMATIONS

FAIRWORK Belgium :

[Que faire si je suis pris par l'inspection lors d'un contrôle ?](#)

[Puis-je introduire une plainte auprès de l'inspection ?](#)

[Puis-je aller en justice contre mon patron ?](#)

[Comment puis-je faire respecter mes droits ?](#)

[Comment est-ce que FAIRWORK Belgium peut t'aider ?](#)

Point de contact pour une concurrence loyale : [Signalement](#)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [L'inspection du travail \(contact\)](#)

3.5 Après la décision concernant le séjour

3.5.1 Une décision positive

Une décision positive donnera aux DPI un **accès illimité au marché du travail** en Belgique. Le risque d'exploitation économique demeure toutefois. Il est important d'informer les résident.e.s des organismes qui suivront les **dossiers en cours** (par exemple, un accident du travail ou une inspection du travail) et de transmettre les coordonnées de la personne à l'organisme concerné.

Frida reçoit une décision positive concernant son séjour

Avec une décision positive, Frida peut avoir un accès illimité au marché de l'emploi en Belgique. Elle pourra continuer à bénéficier de l'accompagnement du syndicat si elle est membre. Les dossiers de son accident de travail et de l'inspection du travail resteront en cours. Avant qu'elle ne quitte le centre, informez-la des organismes et des instances qui suivent ces dossiers et donnez-leur ses coordonnées.

3.5.2 Une décision négative

En cas de décision négative à sa demande d'asile, un.e DPI perd le droit de travailler en Belgique. Si un.e résident.e introduit un recours contre la décision, iel a le droit de travailler jusqu'au verdict de ce recours. Si le recours est également rejeté, l'employeur.euse doit en être informé.e par le/la salarié.e et le contrat de travail doit être résilié (pour raison de force majeure ou via la condition résolutoire, voir [3.2.6](#)). Si un.e résident.e introduit une nouvelle demande d'asile, la période d'attente de 4 mois recommence et iel devra donc cesser temporairement de travailler. Contrairement à ce que pensent certain.e.s résident.e.s (et à ce que racontent certains employeur.euse.s malhonnêtes), **il n'est pas possible de régulariser un séjour en Belgique sur base du travail**. Lorsque des résident.e.s quittent le centre et restent en séjour irrégulier en Belgique, le risque d'exploitation économique et de traite des êtres humains augmente.

Farid reçoit une décision négative concernant son séjour

Suite à une décision négative concernant sa demande d'asile, Farid va perdre le droit de travailler en Belgique. Si Farid n'informe pas son employeur, il se retrouvera dans une situation de travail clandestin (déclaré ou non). Étant donné qu'il est membre d'un syndicat, il pourra continuer à bénéficier de leur aide. Il continuera également à profiter de son affiliation à la mutuelle jusqu'à la fin de l'année suivant la décision négative.

Suite à cette décision, Farid va devoir quitter le centre d'accueil. Les dossiers dans le cadre d'un accident de travail ([3.2.5](#)) et de l'inspection du travail ([3.4](#)) se poursuivront, même si Farid ne se trouve plus en Belgique. Il est de nouveau important d'informer les résident.e.s des organismes qui feront le suivi de ces dossiers et de transmettre les coordonnées de la personne à l'organisme qui s'occupera du suivi de son dossier.

L'AIDE MÉDICALE URGENTE

Si un.e DPI quitte le centre d'accueil et se retrouve sans permis de séjour en Belgique, iel peut faire appel à « l'aide médicale urgente ». À cette fin, les conditions suivantes doivent être remplies:

- ✓ Être en séjour irrégulier en Belgique ;
- ✓ Être dans le besoin (à cette fin, une enquête sociale est réalisée par le CPAS);
 - Disposer d'une attestation d'« aide médicale urgente » (d'un médecin ou dentiste reconnu par l'INAMI) sur laquelle figurent les coordonnées suivantes : ses données d'identité, la date des soins administrés et l'identification et la signature du médecin traitant.

Avec cette attestation, la personne a droit à des soins médicaux préventifs, curatifs et ambulants ainsi qu'à des soins dans un établissement de soins de santé. Informez les résident.e.s qui quittent le centre d'accueil de la possibilité de faire appel à cette aide médicale urgente s'ils se retrouvent en situation de séjour irrégulier.

PLUS D'INFORMATIONS

Medimmigrant : [L'Aide Médicale Urgente](#)

SPP Intégration Sociale : [Aide médicale \(urgente\)](#)

CHECKLIST DÉPART DU CENTRE

- Suivi des dossiers en cours (accident du travail, inspection...)
 - o CONTACT TRANSFERT (inspection/Fairwork/syndicat/...)
- Primes ou pécule de vacances : transmettre contact / coordonnées
 - o [ONVA](#) : pécule de vacances pour les ouvrier.ère.s
 - o Primes spécifiques pour des secteurs : (syndicat ou fonds spécifique, comme FSG [Horticulture](#) ou [Agriculture](#) ; l'OPOC Régime timbres (info@opoc-pdok.be) pour les ouvrier.ère.s dans la construction ; [FSG Horeca](#); [FSEND](#) pour le secteur de nettoyage)
- Décision de séjour positive
 - o Accès au marché du travail
- Décision de séjour négative
 - o En cas de recours : peut travailler jusqu'à la décision par rapport au recours
 - o Informer l'employeur.euse : le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure
 - o Informer de l'existence d'une assistance médicale urgente

IV. SECTEURS SPÉCIFIQUES EN DÉTAIL

Les DPI sont souvent employé.e.s dans certains secteurs avec des règles et des vulnérabilités spécifiques. Nous énumérons ci-après les principales exceptions et/ou points d'attention de quelques secteurs. Si vous voulez connaître toutes les règles d'un secteur spécifique, il est préférable de consulter la [CCT](#) de ce secteur en particulier (ou l'explication des règles de ce secteur sur le site web d'un syndicat).

4.1 Agriculture et horticulture

L'agriculture et l'horticulture sont des secteurs où beaucoup de DPI travaillent, principalement avec la carte cueillette. L'agriculture relève de la commission paritaire CP 144 ([CCT](#) avril 2024) et l'horticulture de la CP 145 ([CCT](#) avril 2024). Le travail non déclaré et la [fausse indépendance](#) sont courants dans ce secteur, où il existe un risque d'exploitation économique.

Les salarié.e.s de l'agriculture et de l'horticulture ont droit aux avantages sectoriels suivants :

- **Les frais de transport** : intervention de l'employeur.euse pour les déplacements domicile-travail
- **Écochèques** : d'une valeur de maximum de 250 euros/an
- **Chômage temporaire** (pour raisons économiques, intempéries ou force majeure) : 6,20 euros/jour
- **Prime de fin d'année** : « 13^e mois »

PLUS D'INFORMATIONS

Agriculture secteur CP 144 : [CCT](#) (avril 2024), [salaires minimums](#)
Horticulture secteur CP 145 : [CCT](#) (avril 2024), [salaires minimums](#)

Plus d'informations sur la réglementation de l'agriculture : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)
Plus d'informations sur la réglementation de l'horticulture : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)

La Commission administrative de règlement de la relation de travail :
[Critères fausse indépendance secteurs de l'agriculture et horticulture](#)

TRAVAIL SAISONNIER & CARTE CUEILLETTE

Afin de travailler en Belgique comme travailleur.euse saisonnier.ère dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, une **carte cueillette** (« formulaire occasionnel ») est nécessaire. La demande de ce document est faite par l'employeur.euse, mais la carte **appartient au/à la salarié.e**. C'est donc la/le salarié.e qui doit avoir la carte en sa possession. Un.e travailleur.euse saisonnier.ère a droit à une carte cueillette par an.

Chaque jour complété sur la carte compte comme un **contrat d'une journée** ; un contrat de travail séparé n'est pas nécessaire dans ce cas, mais reste possible si l'employeur.euse et travailleur.euse

et le souhaite. Chaque jour travaillé, iel complète les heures prestées chez un.e employeur.euse et les fait parapher par l'employeur.euse concerné.e. À la fin de la période de travail, aucun préavis ni résiliation du contrat ne sont nécessaires dans le cas du formulaire occasionnel. Avec cette carte, un.e travailleur.euse peut travailler chez plusieurs employeur.euse.s s'iel le souhaite.

Comme pour les autres salarié.e.s, les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s reçoivent une **fiche de salaire** à la fin du mois (au format papier ou numérique). Si l'employeur.euse facture des frais de séjour parce que le/la salarié.e est logé.e par l'employeur.euse, ces frais peuvent uniquement figurer sur la fiche de salaire lorsqu'un accord à ce sujet a été signé. Sinon, les frais sont payés séparément à l'employeur.euse à titre de loyer et ne sont pas retenus du salaire.

Les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s peuvent travailler jusqu'à un **maximum de 11h/jour et 50h/semaine** entre lundi et samedi (**pas le dimanche**). Le nombre de jours de travail annuels est limité :

- Maximum **50 jours ou 100 demi-jours par an dans le secteur de l'agriculture**
- Maximum **100 jours dans le secteur de l'horticulture**
- Maximum 100 jours pour combiner les deux secteurs

Certain.e.s travailleur.euse.s saisonnier.ère.s travaillent par intérim : dans ce cas, il est possible de travailler maximum 30 jours (agriculture) ou 65 jours (horticulture) avec la carte cueillette. Lorsque le nombre maximum de jours de la carte cueillette a été atteint pour l'année en cours, la personne ne peut plus continuer à travailler cette même année avec la carte cueillette. Si un.e employeur.euse souhaite le/la garder comme main-d'œuvre, iel devra lui proposer un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Si la personne est d'accord, elle pourra alors commencer à travailler en tant qu'ouvrier.ère régulier.ère. De nouveau, le même conseil s'applique ici ; **comprenez ce que vous signez et ne signez que si vous êtes d'accord.**

Les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s ont droit annuellement à une **prime de fidélité** de € 0.5 brut par jour travaillé (l'agriculture : travaillé au moins 15 jours ; l'horticulture : travaillé au moins 30 jours) et à une **prime de fin d'année** (l'agriculture : travaillé au moins 25 jours, € 82,94 brut ; l'horticulture : travaillé au moins 50 jours, € 223,34 brut). Ces primes sont payées l'année suivant les prestations en juillet par le Fonds social et de Garantie [Horticulture](#) et [Agriculture](#). Il est important d'en informer un.e résident.e afin que, même si sa situation de séjour change, iel fasse les démarches nécessaires pour percevoir cette prime. Lorsque un.e résident.e a entre-temps quitté la Belgique, il est important de transmettre ses coordonnées au Fonds social afin que ces primes soient perçues par la/le salarié.e.

Comme pour les salarié.e.s permanent.e.s de l'agriculture et de l'horticulture, les **déplacements domicile-travail** des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s sont remboursés par l'employeur.euse.

POINTS D'INTÉRÊT POUR LA CARTE CUEILLETTE

En ce qui concerne la carte cueillette, il convient de faire attention à certains points afin d'éviter les abus :

- **Garder la carte cueillette**
La carte cueillette est un document qui **appartient au/à la salarié.e**. L'agriculteur.rice ne peut donc pas la conserver. Si c'est l'employeur.euse qui conserve la carte (même lorsqu'il est bien intentionné.e), qui complète les heures et qui signe la carte, il n'y a aucune transparence à l'égard de la/du salarié.e. Un. salarié.e a besoin de la carte cueillette afin d'avoir un aperçu des heures complétées sur la carte et des moments où iel peut travailler chez un.e autre employeur.euse.
- **Compléter les heures de travail avec stylo**
Compléter les heures de travail **au crayon est vivement déconseillé**. C'est un signe de travail non déclaré ou de paiement du salaire en espèces, ce qui est également interdit dans ce secteur.

Si vous constatez des irrégularités, vous pouvez contacter l'employeur.euse pour discuter des éventuels problèmes ou si besoin, porter plainte auprès de l'inspection du travail. **En cas de traite des êtres humains, il est fortement déconseillé de prendre contact avec l'employeur.euse.**

CHECKLIST CARTE CUEILLETTE

- La carte cueillette appartient au/à la salarié.e
 - Employeur.euse fait la demande
 - Salarié.e remplit les heures (pas en crayon !), l'employeur.euse paraphe chaque semaine
 - Employeur.euse fait la déclaration DIMONA avant le travail
 - Salarié.e peut travailler chez plusieurs employeur.euse.s avec la même carte
- Heures de travail
 - Max 11 h/jour, max. 50 h/semaine
 - Lundi - samedi
 - Max 50 jours/an (agriculture) ou 100 jours/an (horticulture)
 - Chaque jour complété = un contrat d'une journée (donc pas de préavis/résiliation)
- Salaire
 - Salaires minimums fixés par secteur
 - Versement du salaire sur un compte bancaire
 - Fiche de paie mensuelle
- Prime de fidélité / prime de fin d'année
 - Transmettre les coordonnées au FSG [Horticulture](#) ou [Agriculture](#)
- Intérim
 - Max 30 j/an (agriculture) ou 65 j/an (horticulture)

PLUS D'INFORMATIONS

PreventAgri : [Travail et engagement d'un saisonnier](#)

Sécurité sociale Entreprise :
[Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture](#)

Primes : Fonds social et de Garantie [Horticulture](#) et [Agriculture](#)

4.2 Secteur de la construction

La construction relève de la commission paritaire CP 124 ([CCT](#), avril 2024). Nous examinons ci-après quelques règles et avantages sectoriels dans le secteur de la construction.

Dans ce secteur, le risque de [faux travail indépendant](#) et d'exploitation économique (y compris le travail non déclaré) est élevé. La sécurité est une préoccupation majeure dans le secteur de la construction. Il est essentiel pour une entreprise de construction de respecter les règles de sécurité afin de prévenir les accidents du travail. Lorsqu'un.e résident.e travaille dans le secteur de la construction, il est utile de discuter des risques d'exploitation et des lieux de travail dangereux.

Le secteur de la construction présente également plusieurs avantages sectoriels importants :

- **Logement et repas** : si le lieu de travail est éloigné du domicile d'un.e salarié.e, l'employeur.euse paie la nourriture et le logement (ou une indemnité) en plus du salaire
- **Écochèques** : par année de travail à temps plein, vous avez droit à des écochèques d'une valeur de 115€
- **Chômage temporaire** : voir ci-après
- **Assurance hospitalisation gratuite** : à partir de 6 mois d'emploi, l'employeur.euse paie directement l'assurance hospitalisation
- **Jours de repos** : un.e ouvrier.ère de la construction travaillant à temps plein 40 heures par semaine bénéficie de 12 jours de repos par an. Ces jours de repos sont rémunérés.
- **Prime de fin d'année** : sous forme de [timbres de fidélité](#) à hauteur de 9 % du salaire brut
- **Timbres intempéries** : prime annuelle de 2 % du salaire brut pour les ouvrier.ère.s qui travaillent à l'extérieur dans le secteur de la construction
- **Supplément pour maladie de longue durée** : si un.e salarié.e est inapte au travail pendant plus de 30 jours, iel a droit à une indemnisation complémentaire jusqu'à 337 jours civils (30-55 jours : 7,65 euros/jour ; 56-336 jours : 8,70 euros/jour)

PLUS D'INFORMATIONS

Secteur de la construction CP 124 : [CCT](#) (avril 2024), [salaires minimums](#)

Plus d'information sur la réglementation de la construction : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)

Constructiv : [Information pour les ouvriers](#)

La Commission administrative de règlement de la relation de travail :

[Critères fausse indépendance secteur de la construction](#)

SÉCURITÉ

Les ouvrier.ère.s de la construction doivent suivre une formation de base obligatoire en matière de sécurité. Cette formation leur enseigne les bases des risques liés à la construction ainsi que les mesures de sécurité. Pour être en règle, iels doivent passer un examen qui teste leurs connaissances de la formation. En pratique, cet examen constitue un obstacle majeur pour les DPI.

PLUS D'INFORMATIONS

Constructiv : [FAQ bien-être](#), [Formations à la sécurité de base](#)

LES CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES

Dans le cadre d'un travail physique en extérieur, certaines mesures doivent être prises en cas de fortes chaleurs ou de grands froids.

S'il fait trop chaud mais que l'ouvrier.ère dans le secteur de la construction peut quand même faire son travail, l'employeur.euse doit prendre les mesures nécessaires, comme :

- Éviter que les ouvrier.ère.s n'effectuent des travaux pénibles;
- Éviter au maximum que les ouvrier.ère.s travaillent en plein soleil (par exemple via l'utilisation de bâches, d'écrans...);
- Veiller à ce que le travail préparatoire soit fait dans un local ou un atelier correctement aéré;
- Prévoir suffisamment de pauses pour les ouvrier.ère.s ;
- Mettre gratuitement à disposition des boissons rafraîchissantes sur recommandation du conseiller en prévention et du médecin du travail, et si la température extérieure l'exige;
- Équiper les engins de chantier avec une ventilation, l'air conditionné ou des fenêtres réfléchissantes;
- Équiper le réfectoire d'un approvisionnement en eau potable et des installations adéquates pour stocker et garder des aliments au frais;
- Mettre à disposition des ouvrier.ère.s une tenue de travail adéquate et des équipements de protection individuels.

L'employeur.euse doit aussi prendre certaines mesures en cas de froid extrême :

- Limiter le travail des ouvrier.ère.s en extérieur;
- Veiller à ce que le travail préparatoire soit fait dans un local ou un atelier correctement chauffé;
- Prévoir suffisamment de pauses pour les ouvrier.ère.s ;
- Utiliser des écrans/bâches pour protéger les ouvrier.ère.s contre les courants d'air;
- Proposer des boissons chaudes et gratuites aux ouvrier.ère.s si la température extérieure est inférieure à 5°C;
- Proposer des aménagements sociaux & sanitaires chauffés aux ouvrier.ère.s ;
- Installer des générateurs de chaleur dans les locaux de chantier ouverts et aux postes de travail en plein air;
- Équiper les engins de chantier d'une cabine avec des portes et d'un bon système de chauffage;
- Équiper le réfectoire d'un appareil pour réchauffer les repas & les boissons;
- Prévoir une tenue de travail adéquate pour les ouvrier.ère.s.

PLUS D'INFORMATIONS

Constructiv : [Travailler par temps froid ou chaud](#)

Travailler quand il fait chaud : [FGTB](#), [CSC](#), [CGSLB](#), [SPF Emploi](#) (Droits des travailleur.euse.s en cas de grandes chaleurs)

Travailler quand il fait froid : [FGTB](#), [CSC](#), [CGSLB](#), [SPF Emploi](#) (Travailler quand il fait froid)

INTEMPÉRIE & INCAPACITÉ DE TRAVAIL À CAUSE DU GEL

Lorsque les conditions météo sont mauvaises au point que un.e salarié.e ne peut pas effectuer son travail, il est question d'**intempérie**. Il peut s'agir de froid glacial, de forte chaleur, de fortes précipitations, de vent fort... Lorsque les conditions météo ne permettent pas d'utiliser certains matériaux liés aux températures minimales ou maximales, on parle aussi d'intempéries. Il faut dans tous les cas qu'il y ait un lien de causalité direct lié à la météo : par exemple, le chantier est sous l'eau à cause de fortes pluies.

Dans ce cas, les ouvrier.ère.s ont droit à un chômage temporaire pour « intempérie ». À cette fin, les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'employeur.euse prévient l'ouvrier.ère avant que celui-ci se présente au travail. Si l'employeur.euse ne le fait pas à l'avance, iel devra alors verser au / à la salarié.e l'intégralité de son salaire pour cette journée. C'est également le cas lorsque l'ouvrier.ère doit interrompre le travail en cours de journée en raison des conditions météo (avec lien de causalité);
- Chaque mois, l'employeur.euse doit envoyer à l'ONEM une notification pour chaque ouvrier.ère mis.e au chômage temporaire pour cause d'intempérie;
- L'employeur.euse doit avertir les salarié.e.s dès que la météo permet de reprendre le travail;
- L'employeur.euse remet à l'ouvrier.ère le formulaire de contrôle C3.2A qu'il complète conformément aux instructions pour chaque jour de chômage pour cause d'intempérie.

À la fin du mois, l'ouvrier.ère doit remettre le formulaire à son organisme de paiement (Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou syndicat). Le paiement sera effectué à partir de la fin du mois d'avril.

Aux intempéries s'ajoute un règlement spécifique lorsque le travail est empêché à cause du gel ou de la neige. Afin de pouvoir bénéficier de **l'incapacité de travail à cause du gel**, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Il doit s'agir de la période du 1^{er} octobre au 30 avril;
- Il doit être question de gel ou de neige persistante;
- L'ouvrier.ère est placé en chômage temporaire par l'employeur.euse à cause des conditions météo;
- Constructiv détermine le nombre de jours d'incapacité de travail à cause du gel;
- L'indemnité pour incapacité de travail à cause du gel est octroyée à l'ouvrier.ère par le Fonds de sécurité d'existence du secteur de la construction, en plus de l'allocation de chômage pour cause d'intempérie telle que décrite ci-dessus.

Outre les intempéries et l'incapacité de travail à cause du gel, il est aussi possible que l'ouvrier.ère soit influencé.e par les conditions météo tout en restant en mesure de faire son travail. L'employeur.euse est responsable de la sécurité de ses salarié.e.s, iel doit donc obligatoirement réaliser une analyse des risques professionnels en cas de forte chaleur ou de froid extrême.

PLUS D'INFORMATIONS

Office National de l'Emploi (ONEM) : [Chômage temporaire](#)

Intempérie : [CSC](#), [FGTB](#), [CGSLB](#), [Constructiv](#)

CHECKLIST CONSTRUCTION

- Risque de fausse indépendance et travail non déclaré
- Sécurité
 - **Lieu de travail dangereux = risque élevé d'accident du travail**
 - L'équipement de protection individuelle (EPI)
 - Formation de base obligatoire en matière de sécurité
 - Mesures de sécurité en relation du météo
- Chômage temporaire
 - Intempérie / incapacité de travail à cause du gel / chômage technique
 - Employeur.euse notifie l'ONEM
 - Formulaire de contrôle C3.2A
 - Employeur.euse fournit le formulaire
 - Salarié.e soumet le formulaire avant la fin du mois
- Temps plein: 40 h / semaine, 12 jours de rattrapage par an
- Primes
 - Prime de fin d'année (timbres de fidélité) et/ou timbres intempéries
 - Paiement par syndicat et/ou l'OPOC Régime timbres (info@opoc-pdok.be) (octobre)

4.3 Horeca

Le secteur de l'horeca ou de l'hôtellerie relève de la commission paritaire CP 302 ([CCT](#) janvier 2024). Dans ce secteur, le travail est très souvent **non déclaré** et il existe un risque d'exploitation économique.

Avantages sectoriels dans le secteur de l'horeca :

- **Les frais de transport** : intervention de l'employeur.euse pour les déplacements domicile-travail
- **Prime de nuit** : 1,5315 €/heure pour les heures comprises entre minuit et 5h du matin
- **Prime le dimanche et les jours fériés** : 2 euros/heure jusqu'à un maximum de 12 euros/jour
- **Prime de fin d'année** : « 13^e mois »
- **Indemnité vêtements de travail** : 2,08 euros/jour pour l'achat d'un uniforme et 2,08 euros/jour pour l'entretien

CONTRATS DE TRAVAIL

Outre le contrat de travail « classique » à durée déterminée ou indéterminée (voir [3.1.5](#)), il existe d'autres contrats dans le secteur de l'horeca, qui exigent généralement une certaine flexibilité de la part des salarié.e.s.

- Un.e **travailleur.euse extra ou occasionnel.le** travaille de manière occasionnelle, temporaire et irrégulière pour une entreprise horeca. Ce.tte dernier.ère peut travailler au maximum deux jours ouvrables consécutifs pour un.e même employeur.euse, dans la limite de 50 jours par année civile pour un.e salarié.e (un.e employeur.euse peut engager des extras maximum 200 jours par an). Un contrat oral est autorisé, mais une déclaration DIMONA doit être faite (comme toujours). Grâce à Horeca@work, les extras et l'employeur.euse peuvent savoir combien de jours de travail occasionnel ont été effectués.
- Un.e « **travailleur.euse flexi-job** » est un.e salarié.e qui a un autre emploi principal (au moins 4/5e auprès d'un.e autre employeur.euse, ou à la retraite). Un.e flexi peut travailler un nombre illimité de jours en tant que « flexi ». Le salaire est de 11,41 euros/heure au minimum (avec le flexi-pécule de vacances de 0,88 euro, le salaire passe à 12,29 euros/heure) et de 17,115 euros/heure au maximum. Jusqu'aux 12.000 premiers euros, un.e travailleur.euse flexi-job ne paie ni impôts ni cotisations de sécurité sociale, de sorte que le salaire brut est égal au salaire net.
- **Intérimaire** (voir [4.5](#))
- **Étudiant.e jobiste** (voir [4.6](#))

HEURES DE TRAVAIL

Les normes fixes en matière de temps de travail sont la journée de travail de 8 heures et la semaine de travail de 38 heures. L'horaire doit être annoncé au moins 7 jours à l'avance (au moins 3 jours pour les travailleur.euse.s à temps partiel et flexi-job). Une exception aux horaires de travail est souvent prévue lorsqu'un « régime d'horaires flexibles » est inclus dans le règlement de travail :

- **Petite flexibilité** : un.e salarié.e travaille jusqu'à 9 heures par jour ou 45 heures par semaine (sans sursalaire). L'horaire réel peut comprendre jusqu'à 5 heures de travail en plus ou en moins pour un.e salarié.e par rapport à l'horaire prévu dans le règlement du travail. L'horaire réel doit être connu 7 jours à l'avance.
- **Grande flexibilité** : un.e salarié.e travaille jusqu'à 11 heures/jour ou 50 heures/semaine (sans sursalaire). L'horaire doit être inclus dans le règlement du travail.

PLUS D'INFORMATIONS

Secteur de l'industrie hôtelière CP 302 : [CCT](#) (janvier 2024), [salaires minimums](#)

Plus d'informations sur la réglementation dans l'horeca : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#), [HorecaForma](#)

CHECKLIST HORECA

- Risque de travail non déclaré
- Avantages salariaux : frais de transport, prime de nuit, prime le dimanche / jours fériés
 - Prime de fin d'année: [FSG Horeca](#)
- Horaires: 8h/jour, 38h/semaine (moyenne annuelle)
 - Exception: « régime d'horaires flexibles » dans le règlement
- Types de contrat
 - Durée déterminée / indéterminée
 - Travailleur.euse extra ou occasionnel.le: max. 50 jours/an
 - Flexi: nombre illimité de jours (salarié.e a un autre emploi principal min. 4/5)
 - Intérim
 - Étudiant.e jobiste

4.4 Secteur du nettoyage

Le nettoyage relève de la commission paritaire CP 121 ([CCT](#), avril 2024). Le secteur des titres-services relève de la commission paritaire CP 322.01 ([SPF Emploi](#)). Le travail non déclaré et la [fausse indépendance](#) sont courants dans ce secteur, où il existe un risque d'exploitation économique.

Les travailleur.euse.s dans le secteur du nettoyage ont droit aux avantages sectoriels suivants :

- **Les frais de transport** : intervention de l'employeur.euse pour les déplacements domicile-travail.
- **Prime de fin d'année** : d'une valeur de 9 % du salaire brut (si un.e salarié.e a travaillé au moins 60 jours)

PLUS D'INFORMATIONS

Secteur du nettoyage CP 121 : [CCT](#) (juin 2024), [salaires minimums](#)

En savoir plus sur les règles dans le secteur du nettoyage : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)

En savoir plus sur les règles dans le secteur des titres-services : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)

La Commission administrative de règlement de la relation de travail :

[Critères fausse indépendance secteur du nettoyage](#)

DURÉE DE TRAVAIL

La durée maximale du travail est de 37 heures par semaine et de 9 heures par jour. Pour chaque heure de travail supplémentaire, un.e salarié.e reçoit un supplément de 50 % (100 % le dimanche et les jours fériés). Il est interdit de faire travailler les salarié.e.s du secteur du nettoyage ordinaire (par exemple : bureaux, écoles, magasins, mais pas le nettoyage spécialisé tel que le ramonage, le nettoyage industriel...) moins d'une heure par site. Ceci à moins que la distance entre les sites successifs soit inférieure à 10 minutes à pied (1 km). La durée de travail est considérée comme le temps pendant lequel la personne est à la disposition de l'employeur.euse : les déplacements domicile-travail ne sont pas inclus, mais le temps de déplacement entre différents sites (par exemple, différents bureaux) l'est.

PLUS D'INFORMATIONS

Plus d'informations sur la durée de travail dans le secteur du nettoyage : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Lorsque le travail est insuffisant, un.e salarié.e est mis.e au chômage temporaire. Il reçoit alors une allocation d'un montant de 60 % du salaire (sans délai d'attente, voir [3.2.3](#)) et une indemnité de 5€ par jour, versée par l'employeur.euse. En cas de chômage temporaire dû à un cas de force majeure, les salarié.e.s perçoivent des indemnités d'un montant de 65 % du salaire.

Il arrive souvent que l'employeur.euse **oblige ses salarié.e.s à prendre un congé sans solde**. Il est très important que les résident.e.s sachent qu'ils ne doivent pas prendre de congé sans solde et qu'ils **ont droit à une allocation** en cas de chômage temporaire.

PLUS D'INFORMATIONS

En savoir plus sur le chômage temporaire dans le secteur du nettoyage : [CGSLB](#), [CSC](#), [FGTB](#)

CHECKLIST NETTOYAGE

- Risque de fausse indépendance et travail non déclaré
- Avantages salariaux: frais de transport
 - Prime de fin d'année (ayant travaillé au moins 60 jours) : syndicat ou [FSEND](#) (décembre)
- Horaires: max. 9h/jour, 37h/semaine
 - Au moins 1 heure par chantier
 - Incl. temps de déplacement entre les chantiers. tussen werven
- Chômage temporaire
 - **Employeur.euse ne peut pas obliger de prendre un congé sans solde**

4.5 Intérim

Le travail intérimaire ou temporaire est un emploi temporaire où un.e salarié.e travaille par l'intermédiaire d'une agence intérim pour une « entreprise utilisatrice », c'est-à-dire l'entreprise ou l'organisation où la personne fournit des prestations. L'employeur.euse officiel.le est donc l'agence intérim. L'entreprise utilisatrice donne des ordres et des instructions à l'intérimaire et est responsable du bien-être et de la sécurité sur le lieu de travail.

Tant l'agence intérim que l'entreprise utilisatrice doivent respecter les droits en matière de travail. En termes de rémunération, d'heures supplémentaires (par exemple, récupération ou compensation), de congés et de sécurité, **l'intérimaire a les mêmes droits que les salarié.e.s permanent.e.s de l'entreprise qui exercent une fonction similaire.** Toutefois, en réalité, les intérimaires sont beaucoup plus vulnérables et désavantagés que les salarié.e.s permanent.e.s en raison de la courte durée des contrats.

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Travail intérimaire](#)

Plus d'informations sur la réglementation du travail intérimaire : [CSC](#) (guide [SOS Intérimaire](#)), [FGTB](#), [Interim Info](#)

CONDITIONS

L'inscription auprès d'une agence intérim est gratuite et signifie que l'agence s'engage à trouver un emploi adéquat pour le candidat. Cet engagement est fixé dans une « déclaration d'intention ». Le travail intérimaire n'est autorisé que par l'intermédiaire d'une agence d'intérim agréée.

Une entreprise peut faire appel à des travailleur.euse.s intérimaires pour quatre raisons ou motifs, la durée autorisée du contrat intérimaire variant selon le motif :

- **Remplacement** d'un.e salarié.e permanent.e.
Durée maximale : dépend de la période d'absence de la personne absente.
- En cas d'**augmentation temporaire** du travail : lorsqu'il y a plus de travail que d'habitude dans l'entreprise.
Durée maximale : au maximum trois fois six mois, sauf accord contraire avec les représentant.e.s syndicaux.
- Pour effectuer un **travail exceptionnel**, par exemple lors d'un déménagement ou d'un salon. Durée maximale : suit le règlement de la convention collective de travail, CCT (qui est généralement de six mois, avec une extension possible).
- **Nouvelle arrivée**. L'entreprise souhaite recruter une personne, mais engage un.e intérimaire pour effectuer le travail avec l'intention de lui proposer un emploi permanent après une évaluation positive.
Durée minimale : une semaine ; Durée maximale : six mois. Si l'intérimaire répond aux exigences du poste, iel doit bénéficier d'un contrat à durée indéterminée à la fin du contrat d'intérim.

Il est important de savoir qu'en réalité, ces critères sont utilisés de manière très vague pour recourir à du travail intérim. En ce qui concerne la durée maximale, il s'agit de périodes d'emploi continues (avec une interruption maximale de 7 jours). Ainsi, en réalité, les intérimaires travaillent souvent pendant des périodes plus longues avec des contrats intérimaires consécutifs. **Dans le secteur de la construction, les contrats à la journée sont interdits.**

CONTRAT INTÉRIMAIRE

Pour chaque mission, l'agence intérim doit conclure un contrat écrit avec l'intérimaire. Le contrat peut être signé par l'intérimaire sur papier, électroniquement avec une carte d'identité ou électroniquement avec un code personnel. Le contrat doit être signé par l'agence intérim et l'intérimaire **avant le début (ou au moment du début) de la mission.**

Les agences intérim sont tenues d'utiliser un contrat type, qui doit contenir les informations suivantes :

- Le nom de l'entreprise utilisatrice (ainsi que de la commission paritaire) ;
- La fonction que l'intérimaire exercera ;
- Le type de contrat (par exemple, à durée déterminée ou de remplacement) et le motif du travail intérimaire ;
- La durée du contrat, les heures de travail par semaine et/ou par jour (avec un temps de travail minimum de 3 heures par jour) et l'horaire ;
- Le lieu de travail ;
- Le salaire (brut) et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit, telles que les indemnités de déplacement ou les chèques-repas ;

Les trois premiers jours de la première mission d'intérim dans une entreprise utilisatrice comptent comme **période d'essai**. Pendant cette période, l'intérimaire et l'employeur.euse peuvent tous deux mettre fin au contrat sans préavis.

Une agence intérim peut également demander d'effectuer un test, sans rémunération pour l'intérimaire. Cette manière de procéder est légale à condition que le test vérifie brièvement les connaissances d'un.e travailleur.euse potentiel.le, que le test ne fasse pas partie du processus de production d'une entreprise et qu'il ne dure pas plus d'une demi-journée.

Outre le contrat, les documents suivants sont importants en cas de travail intérim :

- Une déclaration d'intention, signée par l'intérimaire et l'agence intérim. Ce document confirme l'inscription auprès d'une agence intérim ;
- La déclaration DIMONA. L'agence intérim enregistre le début et la fin de la mission d'intérim. Les inscriptions à la DIMONA peuvent être suivies en ligne via interim@work à l'adresse www.mysocialsecurity.be ;
- Le règlement de travail de l'agence intérim ;
- Le règlement de travail de l'entreprise utilisatrice ;

Le règlement de travail doit contenir les règles relatives à la sécurité, à la santé, à la notification d'une maladie, etc.

SALAIRE

Le salaire est payé par l'agence intérim. Un.e intérimaire a droit au même salaire qu'un.e salarié.e permanent.e ayant un poste, une description de poste et une ancienneté similaires. Si les salarié.e.s permanent.e.s bénéficient de certains avantages salariaux (par exemple, chèques-repas, frais de déplacement, prime de travail en équipe...), l'intérimaire y a également droit.

CONGÉ

Les règles sont les mêmes pour les intérimaires que pour les salarié.e.s permanent.e.s : les congés payés et les jours fériés font partie du salaire. Le calcul du nombre de jours de congés est le même que pour les salarié.e.s permanent.e.s. Le paiement est effectué à la fin du contrat par l'intermédiaire de l'agence intérim pour les employé.e.s et par l'Office national des vacances annuelles (ONVA) pour les ouvrier.ère.s. Le congé doit être demandé à l'agence intérim. En tant qu'intérimaire, vous avez également droit à un congé de naissance et au petit chômage.

Important : bien que les intérimaires aient droit à des congés payés et des jours fériés payés, les agences intérim tentent régulièrement de contourner ces droits. Par exemple, les agences intérim refusent régulièrement des congés. Pour cette raison, il est préférable de demander un congé par écrit. Le syndicat peut apporter son aide si l'agence intérim refuse le congé par écrit.

MALADIE

Les règles relatives au salaire garanti en cas de maladie ou d'accident sont complexes et varient en fonction du statut (le statut d'ouvrier ou d'employé) et de l'ancienneté. Dans la pratique, les intérimaires sont souvent fortement désavantagé.e.s par rapport aux salarié.e.s permanent.e.s en raison de la courte durée des contrats intérimaires.

Lorsqu'un.e travailleur.euse intérim tombe malade, iel doit en informer l'agence intérim (et généralement aussi l'entreprise utilisatrice). Pour un jour de maladie, les salarié.e.s, y compris les intérimaires, ne doivent pas présenter de certificat médical à l'employeur.euse (trois fois par an

au maximum). En cas d'absence prolongée pour cause de maladie, un.e salarié.e doit présenter un certificat médical dans les deux jours ouvrables.

Si l'intérimaire est employé.e par la même agence d'intérim pendant au moins un mois, iel a droit à un salaire garanti jusqu'à la fin du contrat (c'est-à-dire la fin de la semaine/du mois/de la période, selon le contrat). Par la suite, ou pour celles et ceux qui n'ont pas droit au salaire garanti, une indemnité de maladie est versée par la caisse d'assurance maladie. En cas de maladie de longue durée (plus d'un mois), un.e salarié.e peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnité supplémentaire par l'intermédiaire du Fonds Social pour les Intérimaires (<https://fondsinterim.be/fr/>).

SÉCURITÉ

Un.e intérimaire a droit à la même protection en matière de sécurité, de santé et de bien-être que les salarié.e.s permanent.e.s de l'entreprise utilisatrice.

La responsabilité de la sécurité incombe en premier lieu à l'entreprise utilisatrice. Celle-ci est tenue d'informer un intérimaire à son arrivée (risques, premiers secours, procédures incendie...), de lui fournir la formation nécessaire et d'organiser un parrainage. L'entreprise doit également vérifier que l'intérimaire possède les qualifications professionnelles nécessaires et est médicalement apte à occuper le poste.

Lorsque la loi ou le règlement du travail l'exige, l'entreprise utilisatrice doit fournir **gratuitement (sans garantie)** à l'intérimaire des **vêtements de travail individuels et/ou des équipements de protection individuels** (par exemple, un casque de sécurité, des lunettes, des gants). L'entreprise est elle-même responsable de fournir et d'entretenir ces équipements.

Si l'intérimaire est confronté à des risques, à la sécurité et à la vigilance, l'agence intérim est tenue de lui fournir une « **fiche de poste** ». Cette fiche de poste indique le type de poste de travail sur lequel l'intérimaire sera amené à travailler, la formation et l'évaluation de santé qu'il devra éventuellement suivre, les équipements de protection individuels nécessaires et les mesures à prendre en cas de grossesse.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Les accidents du travail survenus dans le cadre d'un travail intérim sont soumis pratiquement aux mêmes règles que pour les salarié.e.s permanent.e.s. Que faire en cas d'accident du travail en tant que travailleur.euse intérimaire ?

- Notifier l'agence intérim et l'entreprise utilisatrice ;
- Fournir à l'agence intérim le certificat médical (premier constat) et le plus d'informations possibles (photos, vidéos, témoignages...).
 - L'agence intérim doit faire une déclaration d'accident de travail dans les 8 jours.
 - Informez la caisse d'assurance maladie : si l'accident n'est pas reconnu (ou est en attente de paiement par l'assurance), la caisse d'assurance maladie versera l'indemnité.

Important : il est impératif de fournir les informations et les documents de manière proactive. Il est recommandé que l'intérimaire demande à l'agence intérim une copie de la déclaration. Il est également préférable de fournir toutes les preuves à la compagnie d'assurance (de l'employeur.euse).

En cas d'incapacité de travail due à un accident du travail, l'agence intérim paie le salaire jusqu'à la fin du contrat. Ensuite, la compagnie d'assurance verse l'indemnité d'incapacité de travail temporaire.

RÉSILIATION DU CONTRAT

La résiliation du contrat intérimaire ne peut se faire que si l'employeur.euse et le/la salarié.e (l'agence intérim et l'intérimaire) sont tous deux d'accord. Si le contrat est résilié unilatéralement avant la fin de celui-ci, l'employeur.euse ou l'intérimaire peut demander une indemnité (égale au salaire pour les jours jusqu'à la fin du contrat).

Lorsqu'un contrat intérimaire arrive à échéance et n'est pas renouvelé, l'agence intérim doit fournir un formulaire C4 et une attestation de travail.

PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL INTÉRIM ?

Si vous pensez qu'un.e résident.e est victime d'exploitation économique dans le cadre de son travail intérimaire, vous ou la personne pouvez contacter le syndicat. Si l'entreprise n'a pas de représentation syndicale, vous pouvez éventuellement contacter le [Fonds social pour les intérimaires](#).

Si un.e résident.e travaille plus longtemps dans le cadre d'un emploi intérimaire, il est fortement recommandé de **s'affilier à un syndicat**. Les syndicats aident à faire respecter les droits du travail afin que les travailleur.euse.s intérim obtiennent également le salaire, les congés, les équipements de sécurité, le contrat... auxquels iels ont droit.

CHECKLIST INTÉRIM

Le travail intérimaire est un travail temporaire dans le cadre duquel un.e salarié.e (l'intérimaire) est « prêté » par l'employeur.euse (l'agence intérim) à une entreprise utilisatrice. Les intérimaires doivent normalement travailler selon les mêmes conditions que les salarié.e.s permanent.e.s de l'entreprise, mais en pratique, il est beaucoup plus difficile de faire respecter les droits du travail.

- Avant le début du travail
 - Déclaration d'intention lors de l'inscription auprès d'une agence intérim
 - Lire et signer le contrat de travail
 - Lire et signer le règlement de travail de l'agence intérim et de l'entreprise utilisatrice
 - Déclaration DIMONA de l'agence intérim
- Test (non rémunéré) : maximum une demi-journée
- Période d'essai de 3 jours (rémunérée, sans préavis)
- Maladie
 - Soumettre un certificat médical dans les 2 jours ouvrables
 - Salaire garanti jusqu'à la fin du contrat (si minimum 1 mois d'ancienneté dans l'agence intérim?)
- Sécurité : responsabilité de l'entreprise utilisatrice
 - Fiche de poste
 - Vêtements de travail et/ou équipement de sécurité (gratuit et sans garantie)
- Accident du travail (voir également la checklist accidents du travail [3.2.5](#))
 - Notifier l'agence intérim et l'entreprise utilisatrice
 - L'agence intérim fait la déclaration (dans les 8 jours)
- Les droits du travail ne sont pas respectés ?
 - Contactez le syndicat, l'inspection du travail ou FAIRWORK Belgium

4.6 Les jeunes

Certaines règles spécifiques en matière d'emploi s'appliquent aux jeunes et aux étudiant.e.s. Nous examinons ci-après les aspects les plus pertinents pour les jeunes travailleur.euse.s.

Les DPI mineurs sont exempté.e.s du régime de contribution (AR «cumul», voir [3.1.4](#)). Concrètement, cela signifie qu'à partir du mois suivant leur 18e anniversaire, les jeunes ont l'obligation de déclarer leurs revenus et de verser une contribution (y compris les revenus provenant d'un job d'étudiant).

Important à savoir : pour les jeunes, il est **très avantageux d'adhérer à un syndicat**. Les jeunes de 15 à 25 ans, encore étudiant.e.s ou à la recherche d'un premier emploi (période d'insertion professionnelle, voir ci-dessous) peuvent adhérer **gratuitement** à n'importe quel syndicat. Selon le syndicat, les cotisations sont également réduites pour les membres qui ont moins de 25 ans et qui travaillent. Tous les syndicats belges proposent aussi des workshops pour les élèves et les étudiant.e.s afin de les informer sur le syndicat, la sécurité sociale, la recherche d'emploi et les candidatures... (plus d'informations sur les workshops de chaque syndicat : [CSC](#), [FGTB](#), [CGSLB](#)).



PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[Jeunes travailleurs](#), [Jeunes au travail](#)

Salaires minimums : [RMMMG](#)

Sécurité sociale : [Jeunes](#)

Plus d'informations sur les règles applicables aux jeunes :

[CGSLB](#) (FreeZbe), [CSC](#) (Jeunes CSC), [FGTB](#) (Jeunes FGTB)

Workshops sur l'emploi, les droits du travail et les syndicats : [CSC](#), [FGTB](#), [CGSLB](#)

À PARTIR DE QUEL ÂGE PEUT-ON TRAVAILLER ?

En Belgique, un.e jeune est soumis.e à l'obligation scolaire à temps plein jusqu'à l'âge de 16 ans, ou jusqu'à l'âge de 15 ans s'il a terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire. Ensuite, une obligation scolaire à temps partiel est en vigueur jusqu'à l'âge de 18 ans (ou le 30 juin de l'année où la personne devient majeure). Les travailleur.euse.s mineur.e.s qui ne sont plus soumis.es à la scolarité obligatoire à temps plein (c'est-à-dire les jeunes âgés de 15/16 ans jusqu'à 18 ans) sont appelés « jeunes travailleur.euse.s ».

À partir de l'âge de 18 ans (ou le 30 juin de l'année où la personne devient majeure), l'enseignement obligatoire prend fin et un.e jeune peut travailler à temps plein.

SALAIRE

Comme indiqué au point [3.2.1](#), le salaire dépend du secteur et de la fonction, ainsi que de l'âge d'un.e salarié.e. Le salaire doit être au moins égal au revenu minimum général (RMMMG), mais il existe souvent des salaires minimums plus élevés par secteur (fixés dans la convention collective). Les salarié.e.s de moins de 18 ans et les étudiant.e.s jobistes de moins de 21 ans ont droit à un salaire brut inférieur au salaire minimum sectoriel ou général (voir le tableau RMMMG ci-dessous). Les étudiant.e.s jobistes ont droit aux mêmes avantages salariaux que les salarié.e.s ordinaires (par exemple, indemnités de déplacement, chèques-repas).



Âge	Revenu minimum (€)		% du RMMM
	par mois	par heure (semaine de 38 heures)	
16 ans ou moins	1.387,22	8,4244	67 %
17	1.511,45	9,1788	73 %
18 ans avec contrat étudiant	1.635,68	9,9333	79 %
19 ans avec contrat étudiant	1.759,91	10,6877	85 %
20 ans avec contrat étudiant	1.863,43	11,3164	90 %
21 ans avec contrat étudiant OU 18 ans	2.070,48	12,5738	100 %

Les salarié.e.s ordinaires doivent recevoir au moins le salaire minimum complet à partir de l'âge de 18 ans.

HEURES DE TRAVAIL

Pour les jeunes travailleur.euse.s (entre 15 et 18 ans), la durée combinée de la formation et du temps de travail ne peut dépasser les limites de 8 heures par jour et de 38 heures par semaine (ou 40 heures avec un temps de récupération). Le travail de nuit et les heures supplémentaires sont interdits¹.

Un.e jeune salarié.e a droit à une demi-heure de repos à partir de 4,5 heures de travail. À partir de six heures de travail, iel a droit à une heure de récupération, dont une demi-heure de récupération ininterrompue (par exemple, une pause d'une demi-heure et deux pauses de 15 minutes). La période de récupération entre deux journées de travail doit comporter au moins 12 heures consécutives. Les jeunes salarié.e.s ne peuvent pas être employé.e.s les dimanches et les jours fériés (sauf dérogation prévue par la convention collective). En plus du repos dominical, iels doivent bénéficier d'un jour de repos supplémentaire, le samedi ou le lundi, de sorte qu'il y ait une pause d'au moins 48 heures par semaine².

Pour les salarié.e.s âgé.e.s de 18 ans et plus, les règles applicables sont celles décrites au point [3.2.2.](#)

¹ Le travail de nuit est strictement interdit pour les jeunes salarié.e.s entre minuit et 4 heures du matin. Le travail de nuit est en principe interdit à partir de 20/22 heures (-16 / 16-18 ans), sous réserve d'exceptions.

² Pour certains secteurs, une dérogation à l'interdiction de faire travailler les jeunes un dimanche ou un jour férié est possible sur la base d'un arrêté royal. Dans ce cas, un.e jeune salarié.e ne peut travailler qu'un dimanche sur deux et peut bénéficier de deux jours de récupération non consécutifs.

ÉTUDIANT.E.S JOBISTES

Les conditions de travail dans le cadre d'un contrat étudiant impliquent que l'étudiant.e jobiste :

- Aie au moins 16 ans (ou 15 ans et ayant terminé les deux premières années de l'enseignement secondaire)
- Aie le titre d'étudiant.e comme statut principal : la personne est inscrite dans un établissement d'enseignement reconnu (pas seulement les cours du soir) et assiste aux cours. Celles et ceux diplômés en juin peuvent exercer un job étudiant jusqu'à la fin du mois de septembre.
- Ne reçoive pas d'allocation (à l'exception du revenu d'intégration)

Le contrat étudiant est avantageux car les cotisations sociales sont moins élevées et il n'y a pas d'impôts à payer, à condition que le travail étudiant soit limité en termes d'heures et de revenus. Pour la sécurité sociale, une cotisation réduite de seulement 2,71 % doit être payée pour les **600 premières heures** de travail étudiant par an. Ceux qui travaillent plus de 600 heures sont considérés comme des « étudiant.e.s travailleur.euse.s » et paient les cotisations sociales normales (13,07 %). Sur www.studentatwork.be ou via l'application [Student@Work](#), l'étudiant.e jobiste peut voir combien d'heures il a déjà travaillé. Les 600 heures de contribution réduite peuvent être combinées avec les 50 jours de travail occasionnel dans le secteur de l'horeca (voir [4.3](#)). Le **revenu imposable** pour le travail étudiant est de 15.100 € (en 2024) : celles et ceux qui gagnent moins en tant qu'étudiant.e.s ne doivent pas payer d'impôts¹.

Les règles et les droits en matière d'emploi pour les salarié.e.s avec un contrat étudiant sont généralement les mêmes que ceux des salarié.e.s régulier.ère.s et peuvent toujours être consultés dans la convention collective du secteur. Nous énumérons ici les **règles dérogatoires** :

- **Période d'essai**
Un contrat d'étudiant comprend une période d'essai de trois jours (comme le travail intérimaire). Pendant la période d'essai, l'employeur.euse et l'étudiant.e peuvent mettre fin au contrat sans préavis. **Pendant la période d'essai, l'étudiant.e jobiste est rémunéré.e.**
- **Jours fériés**
Comme les salarié.e.s ordinaires, l'étudiant.e jobiste est rémunéré.e les jours fériés. Un jour férié qui tombe dans les 30 jours suivant une période d'au moins 30 jours de travail étudiant sera également rémunéré (idem pour un jour férié qui tombe dans les 15 jours suivant un contrat d'au moins 15 jours).
- **Maladie**
Un.e étudiant.e jobiste n'a pas droit au salaire garanti en cas de maladie tant qu'il n'a pas été en service pendant au moins un mois. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois, l'employeur.euse peut mettre fin au contrat si l'étudiant jobiste est malade pendant plus de 7 jours (sans indemnité de rupture).

¹ Pour les étudiant.e.s jobistes de plus de 18 ans qui sont encore à charge de leurs parents, d'autres limites s'appliquent également. Celles et ceux qui travaillent plus d'un certain nombre d'heures (Flandre : 80 heures par mois, en dehors des 600 premières heures de travail étudiant ; Bruxelles : 240 heures par trimestre, en dehors du travail étudiant de juillet à septembre), perdent le bénéfice des allocations familiales. Les DPI n'ont pas droit aux allocations familiales, à l'exception de MENA domicilié.e.s en Flandre et en Wallonie (pas à Bruxelles). À partir d'un revenu de 12.422,50€ (en 2024), un enfant n'est plus considéré comme étant à charge de ses parents, ce qui signifie que ces derniers paient plus d'impôts.

- **Sécurité**

Il est interdit aux jeunes d'effectuer certaines tâches dangereuses (par exemple, la démolition de bâtiments, l'utilisation de substances dangereuses... voir [ici](#) pour la liste complète). **Les étudiant.e.s jobistes doivent être informé.e.s des risques et des règles en matière de sécurité, et recevoir gratuitement des vêtements de travail et des équipements de protection individuels.** Les accidents du travail sont très fréquents parce que les étudiant.e.s jobistes ne reçoivent souvent pas les bonnes informations et/ou le bon matériel.

- Un contrat étudiant ne peut être suivi immédiatement d'un contrat de travail régulier avec un.e même employeur.euse. Il n'est pas non plus permis.e de travailler en tant qu'étudiant.e jobiste lorsqu'un stage est effectué en même temps.

- **Licenciement/démission**

Les règles relatives à la résiliation d'un contrat étudiant sont les mêmes que pour les salarié.e.s régulier.ère.s, mais les délais de préavis sont plus courts :

Durée du contrat	Résiliation par l'employeur.euse	Résiliation par l'étudiant.e
1 mois ou moins	3 jours	1 jour
Plus d'un mois	7 jours	3 jours

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, travail et Concertation sociale :

[Contrat d'occupation d'étudiants](#)

Région de Bruxelles-Capitale : [Travailler en tant qu'étudiant](#)

En savoir plus sur les règles applicables aux étudiants jobistes : [CSC \(Guide pour les étudiants jobistes 2023\)](#), [FGTB \(Étudiant jobiste\)](#)

APPRENDRE ET TRAVAILLER

Dans le cadre de **la formation en alternance**, un.e apprenant.e ou un.e étudiant.e suit une formation qui se déroule en partie sur le lieu de travail et en partie dans une école ou un autre établissement d'enseignement. Ce type de formation est ouvert aux jeunes de 15 à 25 ans (qui ont suivi le premier degré de l'enseignement secondaire).

Les formations sont organisées par :

- CEFA (Wallonie et Bruxelles) [Les certifications et attestations dans l'enseignement en alternance](#).
- IFAPME, (Wallonie) [L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes](#).
- SFPME (Bruxelles) [Le Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises](#).

L'apprenant passe 20% à 40% du temps à l'école et le reste en entreprise. Il y a différents types de formation (avec une finalité spécifique à l'enseignement en alternance ou pour acquérir les mêmes compétences que dans l'enseignement de plein exercice). Le chef de l'entreprise est tenu à payer une allocation mensuelle minimale de 351,98€ par mois (1^e année), 496,92€ par mois (2^e année) et 662,55€ par mois (3^e année). En plus, après avoir terminé avec fruit une année de formation, l'apprenti a droit à une [Prime Jeune en Alternance](#).

PLUS D'INFORMATIONS

Belgique.be : [Apprentissage et travail à temps partiel](#)

Région de Bruxelles-Capitale : [Apprentissage – formation en alternance](#)

Actiris ([Formation en alternance](#))

Wallonie : [Formation en alternance](#)

Forem : [Formation en alternance](#)

Plus d'informations sur les règles d'apprentissage en alternance :

CSC ([Alternance](#), [Apprenti.e](#)), FGTB ([Guide de l'apprenti.e](#))

En outre, une personne (jeune ou non) peut également effectuer un stage indépendamment d'une formation. Il y a par exemple la **formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE)** pour les demandeur.euse.s d'emploi inscrit.e.s auprès d'un service pour l'emploi (VDAB, Actiris, Forem). Dans le cadre d'un contrat FPIE (de 1 à 6 mois), un.e demandeur.euse d'emploi perçoit une indemnité. Après avoir terminé avec succès la FPIE, iel reçoit un contrat (à durée déterminée ou indéterminée). Une **convention d'immersion professionnelle (CIP)** (Bruxelles) est un stage en entreprise d'une durée maximale de 6 mois. L'employeur.euse paie une allocation de stage mensuelle (au minimum la moitié du RMMMVG pour un SIP à temps plein). Le stage de **mise en situation professionnelle (MISIP)** (Wallonie) vise à découvrir un métier via un stage non rémunéré. Après le CIP, le stagiaire peut être embauché, mais l'employeur.euse n'est pas tenu de le faire. Une FPIE, une CIP et un MISIP ne sont pas des contrats de travail : aucun droit à la sécurité sociale n'est donc acquis dans ces deux cas. Les stagiaires sont toutefois assurés pour les accidents du travail (voir [3.2.5](#)).

PLUS D'INFORMATIONS

Actiris : [Formation professionnelle individuelle](#), [Convention d'immersion professionnelle](#)

Forem : [Formations et stages](#)

Sécurité sociale : [Stagiaires](#)

VACANCES JEUNES

La plupart des jeunes ne peuvent pas prendre de congés légaux au cours de la première année de travail (voir [3.2.3](#)). Les salarié.e.s de moins de 25 ans qui travaillent au moins 1 mois (en tant que salarié.e) au cours de l'année de fin d'études peuvent utiliser les vacances jeunes l'année suivante. Pour chaque jour de vacances jeunes, un.e salarié.e perçoit une indemnité égale à 65 % du salaire brut. Les conditions, les détails et la procédure de demande peuvent être consultés [ici](#).

PLUS D'INFORMATIONS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Vacances jeunes](#)

Office national de l'emploi : [Avez-vous droit aux vacances jeunes?](#)

Jobat : [Avez-vous droit à des vacances jeunes ou européennes?](#)

CHECKLIST JEUNES

- Jeunes travailleur.euse.s
 - DPI mineurs exempté.e.s du régime cumul
 - Obligation scolaire à temps partiel dès 15/16 ans
 - Durée combinée formation + travail : max. 8h/jour, 38 h/semaine
 - Interdit : le travail de nuit + les heures supplémentaires
 - Repos : 30 min. de pause / 4,5 h travail ; 1 h de pause / 6 h travail
- Étudiant.e.s jobistes
 - Statut principal : étudiant.e, au moins 15/16 ans
 - Premières 600 h de travail étudiant par an : cotisation ONNS réduite
 - Pas d'impôts jusqu'à 15.100€ brut (2024)
 - Salaires minimums plus bas pour salarié.e.s jusqu'à 21 ans
 - Sécurité !
 - Information des risques et des règles en matière de sécurité
 - Vêtements de travail et équipements de protection individuels (gratuits)
- Apprendre et travailler
 - La formation en alternance : formation en partie sur le lieu de travail et en partie dans une école
 - Contrat de stage / formation en alternance / à temps partiel
 - Effectuer un stage indépendamment d'une formation
 - FPI / SIP
- Vacances jeunes (allocation 65% salaire brut)
 - Jusqu'à 25 ans
- Adhésion syndicale avantageuse