

L'ADN CGSLB

Septembre -
Octobre 2025

#16 L'info bimestrielle de la CGSLB

DANS CE NUMÉRO, ON RÉVISE SES CLASSIQUES !

PAGE 2 : PETITS CHÔMAGES

PAGE 3 : RAISONS IMPÉRIEUSES

PAGE 4 : NOS MANDATAIRES

VOTRE LIBERTÉ - VOTRE VOIX !

PETIT CHÔMAGE

Vous serez un jour confronté aux jours de petits chômages, (attention à ne pas confondre avec les jours de congé pour raisons impérieuses), et il y a de fortes chances que vous ne vous sachiez pas de ce qu'il vous est possible de vous octroyer pour l'occasion.

Nous avons pensé qu'il serait judicieux de vous faire un petit récap. afin que vous soyez **BIEN** informés !

Avant de vous laisser trouver le motif qui correspond à votre absence dans la liste ci-contre, il faut savoir que les journées de petits chômages sont rémunérées par l'employeur, mais ont aussi quelques règles à respecter !

Le congé doit correspondre à une période de travail normalement prestée afin d'être payée. En effet, le maintien de la rémunération est conditionné au fait que le travail empêcherait le travailleur de remplir ses obligations.

Évidemment on prévient suffisamment tôt l'employeur, du moins autant que faire se peut, ce dernier pourra exiger la preuve que le congé a été utilisé pour la raison évoquée.



Dans l'hypothèse où le petit chômage tomberait sur une période d'inactivité, un jour férié ou un jour normal de congé, ce dernier ne sera en aucun cas accordé, sauf dans le cas où le congé peut être reporté à une date ultérieure, exemples : communion solennelle ou congé pour naissance.

Parce que de nombreux travailleurs nous ont posé la question, les cas de figure ci-dessous ne sont **PAS** couverts par des jours de petits chômage :

- Un déménagement
- Le décès d'un oncle, d'une tante, d'un cousin, ou d'une cousine
- Le décès d'un ami, d'une amie, d'un parrain ou d'une marraine

MOTIFS DES ABSENCES

1. **Mariage du travailleur** soit civil soit religieux (pas les deux)
2. **Mariage d'un enfant du travailleur** ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-fils ou d'une petite-fille du travailleur
3. **Ordination** ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.
4. **Naissance d'un enfant** du travailleur si la filiation est établie à l'égard de son père
5. **Décès du conjoint** d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur
6. **Décès d'un frère**, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-petit-fils, de l'arrière-petite-fille, d'un gendre ou d'une bru **habitant** chez le travailleur
7. **Décès d'un frère**, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-petit-fils, de l'arrière-petite-fille, d'un gendre ou d'une bru **n'habitant pas** chez le travailleur
8. **Profession de foi** d'un enfant du travailleur ou du conjoint ou participation d'un enfant du travailleur, de son conjoint à la **fête de la jeunesse laïque** là où elle est organisée.
9. **Conseil de famille**, réunion convoquée par le juge de paix.
10. **Participation à un jury**, convocation comme témoin devant les cours et tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail
11. Exercice des **fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote** lors des élections législatives, provinciales et communales.
12. Exercice des **fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement** lors des élections législatives, provinciales et communales.
13. Exercice des **fonctions d'assesseur** d'un des bureaux principaux **lors de l'élection du Parlement européen**
14. **Adoption d'un enfant**

DURÉE DE L'ABSENCE RÉMUNÉRÉE PAR L'EMPLOYEUR

1. **Trois jours** à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe le mariage ou dans la semaine suivante.
2. **Le jour du mariage.** Le travailleur peut choisir le jour du mariage religieux ou le jour du mariage civil.
3. **Le jour** de la cérémonie.
4. **Trois jours**, à choisir par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement*.
5. **Trois jours** à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6. **Deux jours** à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. **Le jour** des funérailles
8. **Le jour** de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité..
9. Le **temps nécessaire** avec un maximum d'un jour.
10. Le **temps nécessaire** avec un maximum de cinq jours.
11. Le **temps nécessaire**.
12. Le **temps nécessaire** avec un maximum de cinq jours.
13. Le **temps nécessaire** avec un maximum de cinq jours.
14. **Trois jours** à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population*

* Les 3 premiers jours sont 100% à charge de l'employeur, les jours restant sont payés par la mutuelle et sont rémunérés à 82% du salaire brut. Ces 20 jours sont à prendre dans les 4 mois après la naissance.

RAISONS IMPÉRIEUSES

Les congés pour raisons impérieuses sont, comme son nom l'indique, prévus pour permettre au travailleur de s'absenter pour une raison imprévisible, indépendante du travail et qui nécessite l'intervention **urgente** et **indispensable** du travailleur. C'est ainsi que l'on peut définir un congé pour raisons impérieuses.

À titre d'exemple :

- La maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur.
- Les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle.
- La citation à comparaître à une audience d'un procès où le travailleur est partie.
- Tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent de commun accord comme étant une raison impérieuse.

Les congés représentent un maximum de 10 jours par an (5 jours si vous travaillez à mi-temps). Il se peut qu'une **preuve** de votre congé soit réclamée par l'employeur : restez donc vigilant à ce sujet. Aussi, soyez d'autant plus prévoyant qu'il est recommandé de prévenir au **préalable** son employeur ou, à défaut, dans les plus **brefs délais**.

LE NERF DE LA GUERRE, C'EST L'ARGENT !

Les congés pour raisons impérieuses ne sont pas rémunérés et ces heures ne sont pas à reputer suite à l'absence.

Depuis 2022, dans notre secteur, grâce aux syndicats rappelons-le, les deux premiers jours d'absence sont rémunérés, mais attention : pas d'affilée.

Exemples :

- Mon toit s'est écroulé, mon absence durera 3 jours, seul le premier pourra être rémunéré.
- Deux semaines après, c'est ma cave qui est inondée (pas de bol, vous en conviendrez ?). Cela demande aussi 3 jours d'absence : cette fois encore (et pour la dernière), le premier jour pourra être payé.
- Mon enfant s'est cassé la jambe au club de sport, ma présence est nécessaire : je pourrai demander une journée de congé pour raison impérieuse et j'apporterai la preuve (certificat, par exemple) de mon absence.

Bien que la preuve de ce congé ne soit à fournir qu'à la demande de l'employeur, il est préférable d'insister sur le fait qu'il vaut mieux **rester prévoyant**.

NOS MANDATAIRES



KARIN BRIERS

Appelez-la « Karen » c'est ainsi que l'on prononce son nom, « Karen » est notre atout néerlandophone !

Infirmière pédiatrique en néonatalogie, elle est aussi présente au CPPT, au CE et en DS, on peut dire qu'elle est sur toutes les balles. Peu loquace en réunion, elle préfère l'écoute à la parole surtout si ce n'est pour rien dire ! C'est l'une de ses forces.

Dans sa vie privée, Karin est maman de trois grands enfants. Passionnée par les chats et le football — surtout lorsqu'il s'agit de son équipe favorite, Genk (même si, sur ce point, personne n'est parfait !), elle se consacre aussi au jardinage, à la danse de cabaret.

N'hésitez pas à l'aborder en français ou en néerlandais : c'est elle qui s'occupe, entre autres, des congés jeunes dans l'équipe.

WWW.CGSLB-CHC.BE



SCAN ME !



04/355 65 47
019/33 97 13



cgslb.chc@gmail.com
cgslb.ndw@gmail.com



CGSLB CHC



Communication
CGSLB

CGSLB - LIÈGE

Boulevard Piercot 11, 4000 Liège

CGSLB - VERVIERS

Rue de Bruxelles 35b, 4800 Verviers

CGSLB - WAREMME

Place Ernest Rongvaux 1a, 4300 Waremmé

CGSLB - HUY

Avenue Charles et Louis Godin 5, 4500 Huy

N° UNIQUE : 04 / 290 35 00

CGSLB - TONGRES

Euwfeestwal 24, 3700 Tongeren

089/399370



Complétez le bulletin ci-dessus et glissez ce document dans la boîte aux lettres située à la porte de la Route 312 ou dans le local courrier, situé à côté des bureaux des admissions. Vous n'êtes pas sur Montlégia ? **Pas de soucis**, utilisez le mail, une photo c'est bon aussi ! **Nous vous recontacterons rapidement**

Nom		Prénom	
Rue		n°	bte
Code postal		Commune	
Site + service			
N° registre national		Sexe <input type="radio"/> Femme <input type="radio"/> Homme <input type="radio"/> Non précisé	
Date de naissance			
Téléphone		GSM	
E-mail professionnel		E-mail privé	

CGSLB - LE SYNDICAT POSITIF !