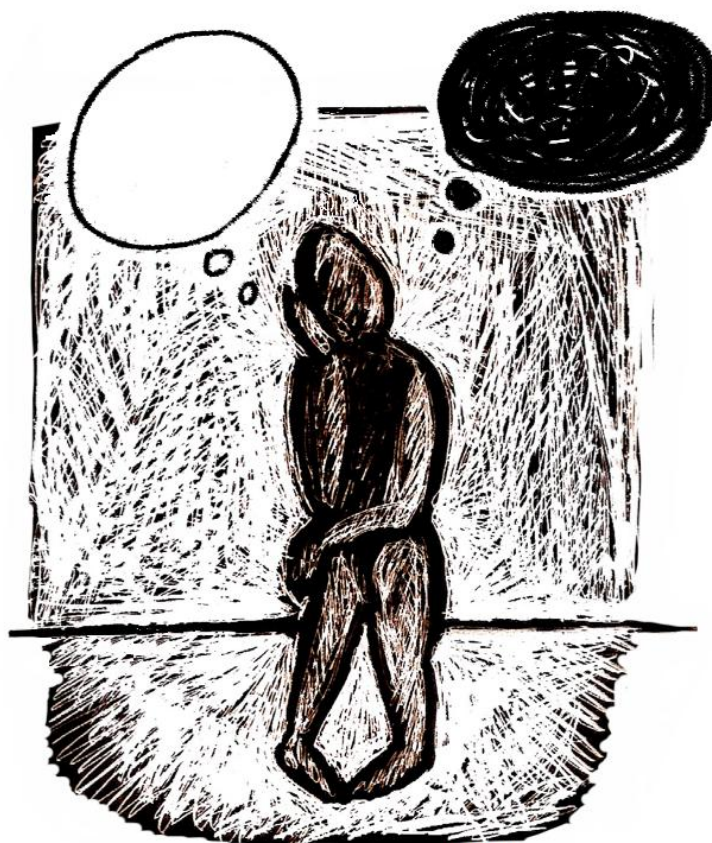


J'ai terminé mes études... Et après ?



Valérie V.

Vous êtes nombreux, jeunes diplômés, à vous poser des questions à propos de votre futur emploi. En résumé, une fois le diplôme en poche, par où commencer ?

Vous souhaitez tout savoir à propos de :

- l'inscription comme demandeur d'emploi,
- la possibilité de travailler comme salarié, fonctionnaire ou indépendant,
- votre couverture en matière de sécurité sociale.

Ce guide va vous aider ! Mais, sachez que les choses changent très vite dans ce domaine.

Il faudra donc être très attentif et ne pas hésiter à continuer à vous informer.

Nous sommes là pour ça. Bonne lecture !

Cette brochure a été rédigée par **Anne-Catherine LACROIX**

Permanence juridique : le mardi de 9h à 12h et de 13h à 16h et le mercredi de 9h à 12h

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source.

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - www.atelierdroitssociaux.be



Introduction	3
S'inscrire comme demandeur d'emploi : pourquoi ?	4
1. Être accompagné dans sa recherche d'emploi	4
2. Débuter le stage d'insertion professionnelle	6
<i>Conditions d'accès aux allocations d'insertion</i>	6
<i>Indemnisation dans le régime des allocations d'insertion</i>	8
3. Introduire une demande d'aide au CPAS ?	8
Se lancer sur le marché de l'emploi	10
1. Signer son premier contrat de travail salarié	10
<i>Le contrat de travail : définition et notions essentielles</i>	10
<i>Un des éléments essentiels du contrat : la rémunération</i>	11
<i>Et les vacances dans tout ça ?</i>	14
<i>La rupture du contrat de travail</i>	16
<i>Le contrat de travail et la sécurité sociale</i>	19
2. Devenir indépendant	20
<i>Les catégories de travailleurs indépendants</i>	21
<i>Les conditions à remplir pour devenir indépendant</i>	21
<i>Les démarches administratives du travailleur indépendant</i>	22
<i>La sécurité sociale du travailleur indépendant</i>	23
3. Travailler comme fonctionnaire	25
<i>Le secteur public, qu'est-ce que c'est ?</i>	25
<i>Statut du travailleur du secteur public</i>	25
<i>La sécurité sociale du fonctionnaire</i>	26
4. Deux obligations essentielles concernant votre sécurité sociale	26
<i>Le point sur l'assurance soins de santé et indemnités</i>	26
<i>Le point sur les allocations familiales</i>	27
Et si je ne trouve pas de travail ? Ou si mon travail prend fin ?	29
Et si je décide de partir à l'étranger ?	32
Conclusion	34

Introduction

La question est là... J'ai terminé mes études. Oui, et après ?

L'article 23 de notre Constitution stipule ceci : « *Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. À cette fin, la loi, le décret ou la règle (...) garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice. Ces droits comprennent notamment :*

- 1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ;*
- 2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique ;*
- 3° le droit à un logement décent ;*
- 4° le droit à la protection d'un environnement sain ;*
- 5° le droit à l'épanouissement culturel et social ;*
- 6° le droit aux prestations familiales ».*

Pourtant, vous êtes nombreux, jeunes diplômés, donc jeunes travailleurs, à vous inquiéter d'offres d'emploi parfois rares ou qui ne correspondent pas à votre formation. Le constat est parfois brutal, nous le savons, entre ce que vous aviez imaginé et ce qui vous est proposé. Ensuite, quand le travail est disponible, est-il nécessairement garant d'une autonomie et/ou d'un épanouissement à long terme ? Pas toujours, vous le savez bien.

D'autre part, si la Constitution prône l'épanouissement social, professionnel, culturel, les informations pour faire des choix éclairés et qui vous correspondent vous parviennent-elles ? Trop rarement, voire jamais, les étudiants, dans leur dernière année d'études, sont informés de ce qui les attend une fois leur diplôme en poche.

À raison, vous nous rappellerez aussi que ce n'est pas parce qu'un article de la Constitution dit la règle que celle-ci est garantie ou appliquée. Ce n'est en effet pas parce que la Constitution garantit le droit à un logement décent que certains ne vivent pas dans des logements insalubres ; ce n'est pas parce que la Constitution garantit le droit au travail que celui-ci existe pour tous ; ce n'est pas parce que la Constitution garantit un salaire équitable que des travailleurs ne sont pas chaque jour, sous-payés voire non-payés ; ce n'est pas parce que la Constitution garantit le droit à l'aide juridique que la justice ne laisse pas des citoyens sur le carreau, etc.

Dans ce contexte, notre rôle, avant tout, est de vous rappeler notamment que vous avez droit à une information claire qui vous permette d'opérer des choix en toute connaissance de cause. Nous tenterons donc, au cours de cette brochure, de démêler certaines règles parfois bien complexes qui jalonnent votre future vie professionnelle, qu'ils s'agissent de droits comme d'obligations. Car être informé, c'est aussi avoir les outils pour faire valoir ses droits. Et aujourd'hui, c'est plus que nécessaire !

S'inscrire comme demandeur d'emploi : pourquoi ?

❶ Être accompagné dans sa recherche d'emploi

Une fois vos études terminées, nous vous conseillons vivement de vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

ONEm, FOREm...

L'ONEm¹ ou Office national de l'emploi est l'organisme fédéral en charge notamment de l'application de la réglementation du chômage et donc, de l'admission et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Quant aux services régionaux de l'emploi, il s'agit :

- du FOREm si vous habitez en région wallonne ;
- d'ACTIRIS si vous habitez Bruxelles (l'inscription peut directement se faire au sein d'une des antennes communales d'ACTIRIS²) ;
- du VDAB si vous habitez en région flamande ;
- de l'Arbeitsamt (ADG) si vous habitez en communauté germanophone.³

S'inscrire comme demandeur d'emploi se fait auprès du service régional de l'emploi.

Introduire une demande de chômage se fait à un des bureaux de chômage de l'ONEm via l'intermédiaire d'une caisse de paiement. Cette dernière peut être :

- une caisse publique : la CAPAC⁴ (ou caisse publique auxiliaire d'allocations de chômage) ;
- ou une caisse privée (un syndicat) : la FGTB (Fédération générale des travailleurs de Belgique), la CSC (Confédération des syndicats chrétiens) ou la CGSLB (Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique).⁵

Une inscription auprès du service régional de l'emploi permet :

1. de bénéficier d'une aide dans sa recherche d'emploi

Au **FOREm**, le demandeur d'emploi découvrira par exemple :

- *Horizons emploi* qui informe sur les métiers et professions (notamment les métiers porteurs ou dits en pénurie⁶), les secteurs d'activités dans lesquels ils s'exercent, les études et les formations qui y mènent ;
- les *essais métiers* qui permettent aux demandeurs d'emploi de découvrir trois métiers en trois semaines ;

1. <http://www.onem.be>

2. <http://www.actiris.be/ce/tabid/759/language/fr-BE/Nos-antennes-Actiris.aspx#>

3. <http://www.leforem.be> , <http://www.actiris.be> , <http://www.vdab.be> , <http://www.adg.be>

4. <http://www.capac.fgov.be>

5. <http://www.fgtb.be> , <http://www.csc-en-ligne.be> , <http://www.cgslb.be>

6. Plus d'infos sur : <http://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>

- les *stages de mise en situation professionnelle* qui sont des stages en entreprise non rémunérés et d'une durée de trois à quinze jours ;
- les *carrefours emploi formation orientation* : le demandeur d'emploi y trouvera des conseils personnalisés pour la recherche d'emploi, la formation, la création d'activités, un espace documentation, des activités en groupe, etc. ;
- les *maisons de l'emploi* qui permettent aux demandeurs d'emploi d'obtenir, de la part d'un conseiller, des informations et conseils sur certaines démarches administratives, les filières de formations en Belgique, etc.
- etc.

Chez **ACTIRIS**, le demandeur d'emploi découvrira notamment :

- *Destination métiers* pour obtenir de l'information sur les métiers (notamment en pénurie⁷) et leurs débouchés mais aussi le marché du travail en région de Bruxelles-Capitale, pour tester sa connaissance des langues, préparer sa candidature pour entrer en formation, etc. ;
- les *Espaces Ressources Emploi* : le demandeur d'emploi peut y utiliser gratuitement différents outils de recherche d'emploi : ordinateur, téléphone et fax, journaux et magazines pour consulter les offres d'emploi, programme d'apprentissage informatisé pour améliorer sa recherche d'emploi ;
- les *Ateliers de recherche active d'emploi* qui ont pour but de permettre au demandeur d'emploi de définir son projet professionnel, acquérir des outils et des techniques de recherche d'emploi et mieux comprendre les attitudes attendues dans le monde du travail ;
- les *maisons de l'emploi* : une maison de l'emploi est un regroupement, sur le territoire d'une commune de la Région de Bruxelles-Capitale, d'ACTIRIS avec d'autres opérateurs d'insertion et/ou d'emploi. Le but est donc de concentrer dans un même lieu l'ensemble des services destinés aux chercheurs d'emplois. Il existe actuellement quinze maisons de l'emploi conventionnées en Région de Bruxelles-Capitale.

2. d'**accéder** à ce que l'on appelle les « **plans d'aide à l'embauche** » car ces derniers nécessitent toujours une inscription comme demandeur d'emploi : ACS, APE, Activa, PTP, etc.

3. de **bénéficier de formations** organisées par les services de formation professionnelle régionaux et/ou leurs partenaires.

En région wallonne, le volet « formation professionnelle » est pris en charge par le FOREm. Plus précisément, vous trouverez les informations nécessaires au sein des *maisons de l'emploi* et des *carrefours emploi formation orientation*. Le catalogue *Formapass*⁸ vous permet également de faire une recherche parmi des milliers de formations possibles.

En région bruxelloise, ce volet est pris en charge par Bruxelles-Formation pour les formations francophones et le Vdab pour les formations néerlandophones.⁹

7. Plus d'infos sur : <http://www.actiris.be/Portals/33/Liste%20FR-NL.pdf>

8. <http://www.leforem.be/FORMAPass/catalogue-des-formations-insertions.html>

9. Vous trouverez les adresses des services compétents sur le site suivant :

<http://www.actiris.be/ce/tabid/81/language/fr-BE/Centres-de-formation.aspx>

4. de bénéficier de certains **avantages** tels que des chèques-langues, une réduction sur les tarifs de transport en commun, une réduction sur des frais d'inscription de certaines formations ou certains cours du soir ;
5. de bénéficier, si vous êtes toujours sans travail au bout d'une année, d'une **allocation financière** minimale (voir ci-dessous).

Vous pouvez vous inscrire comme demandeur d'emploi dès que vous êtes disponible pour entamer un emploi (parce que vous avez terminé vos études et ne comptez pas continuer d'autres études ou voyager pendant plusieurs mois par exemple). Votre date d'inscription sera celle qui sera prise en compte pour le démarrage de votre stage d'insertion professionnelle.

Attention ! Les services régionaux de l'emploi ont également dans leur mission, suite à la réforme de l'État, le contrôle des démarches réalisées par les demandeurs d'emploi en vue de trouver ou retrouver du travail. Une mission de contrôle (et donc également de sanction) s'est ainsi jointe à la mission d'accompagnement ...

② Débuter le stage d'insertion professionnelle

Le stage d'insertion professionnelle consiste en une période d'inscription comme « demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle » pendant une période de 310 jours (= une année). Durant cette période, vous avez, comme tout autre demandeur d'emploi, accès aux services du service régional de l'emploi et de ses partenaires. Mais en tant que demandeur d'emploi inscrit en stage d'insertion professionnelle, vous avez également des obligations, notamment : chercher activement un travail, répondre aux convocations du service régional de l'emploi ou de l'ONEm, vous engager dans un plan d'action individuel signé avec le service régional de l'emploi, etc.

Au bout de ces 310 jours, si vous n'avez pas d'emploi et que vous en remplissez les conditions d'admission, vous serez indemnisé par l'ONEm dans le régime des allocations d'insertion et ce, pour une durée de 36 mois, prolongeable sous conditions.

Conditions d'accès aux allocations d'insertion

Contrairement aux allocations de chômage octroyées au travailleur qui a réuni un nombre de jours de travail nécessaires sur une période de référence déterminée, les allocations d'insertion sont octroyées, sous conditions, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas encore travaillé ou n'ont pas réuni le nombre de jours de travail nécessaires pour ouvrir un droit aux allocations de chômage.

Pour ouvrir un droit aux allocations d'insertion, le demandeur d'emploi doit remplir toutes les conditions suivantes :

1. avoir terminé certaines études. Les études concernées sont disponibles sur le site de l'ONEm¹⁰ ;
2. effectuer un stage d'insertion professionnelle d'une durée de 310 jours.
Sauf exception, les journées d'inscription entre la fin des cours et le 1^{er} août ne comptent pas comme jours de stage. Et une inscription du 1^{er} au 9 août inclus est égale à une inscription le 1^{er} août.
3. avoir mis fin aux activités prévues par le programme d'études ouvrant le droit (suivi des cours, présentation des examens, réalisation des travaux pratiques, accomplissement des stages, dépôt du travail de fin d'études, etc.) et par tout autre programme d'études de plein exercice effectuées après les études. En résumé, si vous venez de terminer des études secondaires ou supérieures et que vous avez l'intention, dans le courant de votre stage d'insertion professionnelle, de reprendre des études de plein exercice, votre stage d'insertion professionnelle sera entièrement annulé et devra être recommencé ;
4. avoir moins de 25 ans à la date de la demande d'allocations (et donc, après les 310 jours de stage). Cela signifie que le stage d'insertion professionnelle doit débiter au maximum le jour de vos 24 ans ;
5. se soumettre au contrôle de sa recherche d'emploi et, dans ce cadre, obtenir deux évaluations positives de ses démarches de recherche d'emploi. C'est le service régional de l'emploi qui se charge de ce contrôle.

Attention !

- Le demandeur d'emploi qui n'a pas la nationalité belge doit répondre à des conditions de nationalité et de séjour ;
- Si vous avez au moins 21 ans à la date de la demande d'allocations, la réglementation impose que vous ayez terminé certaines études. Si vous avez moins de 21 ans à la date de la demande d'allocations, la réglementation prévoit que vous ayez terminé et réussi ces études, bref, que vous possédiez le diplôme lié aux études.

À nouveau, vous pouvez retrouver toute une série d'informations utiles sur le site de l'ONEm.¹¹

10. <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t35>

11. <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t35>

Mais attention, vous devez savoir que le régime de l'aide sociale est ce qu'on appelle un régime résiduaire. Cela signifie qu'une aide du CPAS ne peut être octroyée que si le demandeur en remplit les conditions d'accès et qu'aucune autre aide financée par la sécurité sociale ne peut être accordée.

Afin de vérifier qu'une personne peut ou non prétendre à une des aides du CPAS, de nombreuses conditions doivent être remplies en termes de ressources, de nationalité, de disposition au travail, etc. Une enquête sociale est également effectuée afin de vérifier la situation du demandeur.

À titre indicatif, voici les **montants du revenu d'intégration sociale au 1^{er} septembre 2017** :

- 595,13 € par mois si vous êtes cohabitant(e), c'est-à-dire que vous vivez avec une ou plusieurs personne(s) avec laquelle/lesquelles vous faites ménage commun ;
- 892,70 € par mois si vous êtes isolé(e), c'est-à-dire que vous vivez seul(e) ;
- 1190,27 € par mois si vous avez une famille à charge avec au moins un enfant mineur célibataire.

Mais n'oubliez pas, les aides du CPAS sont dites « multifformes ». Cela signifie donc aussi que ce n'est pas parce que vous ne remplissez pas les conditions d'octroi du revenu d'intégration sociale par exemple, qu'une autre aide ne peut être envisagée : aide matérielle, aide médicale, prime d'installation, obtention d'une adresse de référence, etc. En cas de besoin, c'est au CPAS de votre lieu de résidence que vous devez vous adresser.¹²

Attention !

Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de l'ONEm ou du CPAS, vous pouvez introduire un **recours** contre la décision devant le tribunal du travail et ce, dans les trois mois à dater de la notification de la décision. Le recours se fait sous forme d'une requête écrite.

La requête doit contenir les mentions suivantes : nom et prénom, adresse, numéro de registre national, date et références de la décision, raisons pour lesquelles vous contestez la décision.

Au tribunal, vous avez le droit de comparaître en personne ou de vous faire représenter par un avocat ou votre organisation syndicale si vous êtes syndiqué(e). Sous conditions, vous pourrez prétendre à l'aide juridique.¹³

N'oubliez pas non plus de rester inscrit comme demandeur d'emploi pendant la période du recours.

12. Vous trouverez également toute une série d'informations sur le site du SPP Intégration sociale :

<http://www.mi-is.be/fr>

13. Plus d'informations sur : <http://www.aidejuridiquebruxelles.be/index.php/conditions-d-acces-a-l-aide-juridique-de-deuxieme-ligne>

Se lancer sur le marché de l'emploi

❶ Signer son premier contrat de travail salarié

Dans le cadre de votre recherche d'emploi, vous serez, nous vous le souhaitons, amené à signer votre premier contrat de travail, à moins bien sûr de décider de vous lancer dans une activité en tant qu'indépendant (voir p. [20](#)).

Vous le remarquez sûrement, et l'entendez aussi, le marché de l'emploi n'est pas toujours rose. Le monde du travail non plus. Et entre l'angoisse de ne pas toujours trouver du travail rapidement et celle de « se faire avoir » en signant son premier contrat, les questions peuvent être nombreuses.

Sans pouvoir faire le tour de la législation en la matière, nous allons tenter de vous donner quelques informations utiles avant de signer votre premier contrat de travail.

Le contrat de travail : définition et notions essentielles

Le contrat de travail est un accord par lequel un travailleur s'engage, contre rémunération, à fournir un travail pour un employeur, **sous l'autorité** de celui-ci.¹⁴

Le contrat de travail se différencie selon la **nature du travail** à fournir mais aussi selon la durée du contrat et le volume de travail :

Nature du contrat :

- contrat d'ouvrier : travail principalement d'ordre manuel ;
- contrat d'employé : travail principalement d'ordre intellectuel ;
- contrat de domestique : travail consistant principalement en travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille ;
- contrat de représentant de commerce : prospection et visite d'une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires (hors assurances).

Note : selon la nature du travail à prester, les dispositions relatives au contrat d'occupation étudiant (voir p. [13](#)) s'appliqueront de manière conjointe avec celles du contrat ouvrier, employé, etc. Il en est de même pour le contrat de remplacement.

14. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B du 22 août 1978. Il est à noter que le contrat de travail intérimaire est également destiné au travailleur salarié mais il se différencie par le fait qu'il consiste en la mise à disposition par une entreprise intérimaire (juridiquement considérée comme l'employeur), d'un travailleur auprès d'un utilisateur. Ce type de contrat est régi par la Loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, M.B du 20 août 1987.

Durée du contrat :

- contrat à durée indéterminée : il n'est pas fait mention d'une limite de temps ;
- contrat à durée déterminée : il est fait mention de la durée du contrat ;
- contrat pour un travail nettement défini : il est fait mention de la nature et du volume du travail à effectuer par le travailleur, étant entendu que le contrat prend fin à l'achèvement du travail convenu.

Note : un contrat d'occupation étudiant (voir p. 13) doit être un contrat à durée déterminée. Un contrat de remplacement peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Volume des prestations de travail : un contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

En Belgique, sauf disposition contraire mentionnée dans le contrat, un contrat de travail est conclu à temps plein, c'est-à-dire pour la durée (hebdomadaire) maximale de travail dans l'entreprise. En principe, cette durée normale du travail est de 38 heures par semaine. Elle peut toutefois être réduite par des accords conclus au niveau de certains secteurs d'activité ou de l'entreprise.

Mais il est également possible de signer un contrat de travail à temps partiel. Le travail à temps partiel est un travail dont la durée hebdomadaire est plus courte que la durée normale du travail dans l'entreprise. Il s'agit d'un contrat qui doit être établi par écrit au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat. Ce contrat doit mentionner le régime de travail à temps partiel ainsi que l'horaire convenu. Cet horaire peut être variable. Sauf dérogation accordée par le SPF Emploi, Travail et concertation sociale, la durée des prestations d'un travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers-temps.¹⁵

Un des éléments essentiels du contrat : la rémunération

Certains éléments du contrat de travail sont considérés comme essentiels et ne peuvent être modifiés d'une manière unilatérale par l'employeur ou le travailleur. D'une manière constante, la jurisprudence pointe les éléments suivants :

- la rémunération : rémunération elle-même, mode de calcul d'une rémunération variable, avantages en nature, remboursement de frais,
- le lieu de travail : sauf si des éléments tels que le contrat de travail, la nature de l'emploi ou la fonction exercée font du lieu de travail un élément non essentiel,
- la durée du travail : le temps de travail hebdomadaire, l'horaire journalier,
- la fonction : il arrive qu'un travailleur soit engagé pour des fonctions non précisées (ex. : employé administratif). Dans ce cas, si une modification des tâches peut être envisagée, l'employeur veillera cependant à occuper le travailleur selon ses qualifications, compétences et avec maintien des responsabilités équivalentes.

15. <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

En Belgique, les conditions de travail, dont la rémunération, sont réglées par des conventions collectives de travail négociées et adoptées au sein des commissions paritaires.¹⁶

Les conventions collectives de travail sont des accords écrits conclus entre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs. Elles règlent, pour un secteur de travail déterminé, de multiples aspects de la rémunération et de l'organisation du travail : barèmes de salaire, conditions d'octroi d'une prime de fin d'année, durée du travail, etc.

Il existe un peu moins de cent commissions paritaires en Belgique. Et certaines sont subdivisées en sous-commissions. Ces commissions paritaires sont en réalité aussi nombreuses qu'il existe de secteurs de travail en Belgique : industrie du spectacle, Horeca, industrie chimique, grande distribution, secteur non-marchand, banques, etc.

Si la rémunération n'a pas été prévue par une convention collective de travail, elle sera obligatoirement soumise au respect d'un salaire minimum garanti. Ce dernier a fait l'objet d'une convention collective de travail au sein du Conseil national du travail. Cette rémunération mensuelle moyenne garantie est fonction de l'âge du travailleur :

18 ans et plus	1562,59 € brut/mois
19 ans et 6 mois d'ancienneté	1604,06 € brut/mois
20 ans et 12 mois d'ancienneté	1622,48 € brut/mois

Ce revenu est proratisé en cas d'engagement à temps partiel.

Attention ! Ce revenu minimal n'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel car il comprend certaines sommes payées dans le courant de l'année comme une prime de fin d'année ou d'éventuelles commissions. Il est donc possible d'avoir un salaire légèrement inférieur à ce montant mais qui respecte cependant ce salaire moyen minimum.

Du brut au net

Sur votre contrat de travail est mentionné le salaire brut (mensuel ou horaire). Il ne s'agit donc pas de la somme qui vous sera versée pour le travail fourni et qui constitue, quant à elle, le salaire net.

Pour savoir quel sera votre salaire net, il faut déduire du salaire brut, vos cotisations sociales. Il s'agit de la quote-part du travailleur versée à l'ONSS pour la sécurité sociale (voir p. [19](#)). Le taux de ces cotisations s'élève à 13,07% du salaire brut.¹⁷ Dans certaines situations, vous aurez peut-être droit à une réduction de cotisations sociales (appelée le « bonus à l'emploi »).

16. Les commissions paritaires sont des organes constitués, en nombre égal, de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales. Elles regroupent les entreprises exerçant dans des secteurs d'activités similaires.

17. Pour les ouvriers, ces cotisations sont calculées sur le salaire brut à 108%.

Le salaire brut diminué des cotisations sociales du travailleur est appelé salaire « imposable ». Il constitue la base sur laquelle est calculé l'impôt. En effet, selon votre situation familiale et votre tranche de salaire (imposable), un montant (appelé précompte professionnel) est prélevé sur votre salaire imposable. Le salaire net est donc le salaire brut diminué de vos cotisations sociales et du précompte professionnel.

Pour terminer, sachez qu'à ce salaire net vont s'ajouter ou se soustraire certaines dépenses liées au travail mais qui ne font pas partie du salaire à proprement parler. Il s'agit de ce qu'on appelle généralement les « divers positifs » (ex. : remboursement des frais de déplacement) et « divers négatifs » (ex. : la cotisation spéciale de sécurité sociale).

En résumé :

Salaire brut – cotisations sociales = salaire imposable

salaire imposable – précompte professionnel = salaire net

Salaire net + divers positifs – divers négatifs = salaire net à recevoir

Note sur le contrat occupation étudiant

Pour conclure un contrat d'occupation étudiant, vous devez être... étudiant. Cette notion n'est pas définie dans la loi et doit être interprétée de manière large. Elle vise toutes les personnes qui sont étudiantes à titre principal dans l'enseignement secondaire, supérieur, universitaire, qui préparent un jury central, etc. La réglementation ne prévoit d'ailleurs pas d'âge maximal pour pouvoir conclure un contrat d'occupation d'étudiant.

Par contre, étudier doit être votre activité principale par rapport au travail. Par exemple, si vous suivez des études alors que vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle, vous ne pouvez pas être considéré comme ayant le statut d'étudiant.

Ne peuvent pas non plus prétendre au contrat d'occupation étudiant :

- les étudiants qui ont été liés, sans interruption, depuis au moins 12 mois, par un contrat de travail auprès d'un même employeur ;
- les étudiants inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit sauf exceptions ;
- les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Les étudiants étrangers venant d'un pays de l'EEE¹⁸ ou de la Suisse ont les mêmes droits et obligations que les étudiants belges.

18. Les pays de l'Espace Économique Européen sont : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (république grecque), Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Tchéquie.

Le contrat d'occupation étudiant doit obligatoirement être conclu pour une durée déterminée. Il prend donc fin à la date de fin du contrat. Toutefois, il est possible de le rompre avant le terme convenu moyennant le respect d'un délai de préavis :

- Si contrat \leq 1 mois : 3 jours si licenciement, 1 jour si démission
- Si contrat $>$ 1 mois : 7 jours si licenciement, 3 jours si démission

Les règles à respecter en matière de notification du préavis sont les mêmes règles qu'en cas de contrat de travail salarié « ordinaire » (voir p. [16](#)).

Une autre dérogation existe, en matière de droit du travail, concernant l'existence d'une période d'essai. En effet, alors que la clause d'essai a disparu des contrats de travail conclus depuis le 1^{er} janvier 2014, une période d'essai subsiste dans le contrat occupation étudiant. Pendant la période d'essai, tant le travailleur que l'employeur peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Attention ! Depuis le 1^{er} janvier 2017, un étudiant peut travailler 475h sans être soumis à la sécurité sociale comme travailleur « ordinaire ». À partir de la 476^{ème} heure de travail, il pourra par contre continuer son contrat d'occupation étudiant mais en étant soumis à l'ONSS au titre de 13,07% du salaire brut, comme n'importe quel autre travailleur salarié.

Attention ! Pour continuer à bénéficier de vos allocations familiales, vous ne pouvez pas travailler plus de 240h par trimestre (sauf pendant les mois d'été) (plus d'infos p. [27](#)).

Et les vacances dans tout ça ?

Le principe des vacances annuelles est le suivant :

- le droit aux vacances annuelles est accordé sur base du travail salarié effectué l'année précédant l'année de la prise de vacances ;
- la durée des vacances est proportionnelle à la durée des prestations du travailleur. Un travailleur qui a travaillé à temps plein toute l'année aura droit, l'année suivante à 4 semaines de vacances :
 - 20 jours de vacances pour un régime de 5 jours par semaine,
 - 24 jours de vacances pour un régime de 6 jours par semaine ;
- le travailleur perçoit, pendant ses jours de vacances, une rémunération égale à sa rémunération ordinaire (pécule simple). Il perçoit, en outre, un supplément proportionnel à la durée des prestations de travail effectuées l'année précédente (double pécule).

Comme nous venons de le lire, le travailleur salarié a droit à des jours de congé sur base du travail effectué l'année précédente. Cela signifie-t-il que tout nouveau travailleur ne peut donc bénéficier de congés durant sa première année de travail ? Non, car deux systèmes complètent le régime ordinaire des vacances annuelles.

→ **Les vacances « européennes »**

Elles permettent de prendre des congés payés (au salaire habituel) lors de la première année de travail. Le principe est le suivant : si vous commencez à travailler, vous pouvez bénéficier d'une semaine de congé après une période de travail salarié de trois mois (interrompus ou non interrompus). Ensuite, par mois supplémentaire de travail, vous pouvez bénéficier de deux jours supplémentaires de congés.

Attention toutefois au fait que le paiement de ces jours de vacances est considéré comme une sorte d'avance. Cela signifie que l'employeur le déduit du double pécule de vacances que le travailleur doit percevoir l'année suivante. En quelque sorte, vous financez vous-mêmes vos vacances.¹⁹

→ **Les vacances « jeunes »**

Sous conditions, un jeune travailleur peut prendre des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances. Pour chaque jour de vacances jeunes, il perçoit, à charge de l'assurance chômage, une allocation égale à 65 % de son salaire plafonné (plafond = 2252,94 € brut).

Pour bénéficier des vacances jeunes, le travailleur doit remplir les conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'année calendrier qui précède celle au cours de laquelle il prend ses vacances ;
- avoir travaillé, après la fin de ses études mais pendant sa dernière année d'études, au moins un mois comme salarié. Cette durée d'un mois peut être réalisée au moyen d'un ou plusieurs contrats de travail et doit comprendre au moins 13 journées de travail. Une occupation avec le régime de vacances applicable au service public ou avec une rémunération différée (comme c'est le cas dans le secteur de l'enseignement) n'est pas prise en considération.

Les vacances jeunes ne peuvent être prises que pendant une occupation salariée et après épuisement des vacances rémunérées ordinaires.²⁰

19. Plus d'infos sur le site de l'Office national des vacances annuelles (ONVA)

<http://www.onva.be/fr/les-vacances-suppl%C3%A9mentaires>

20. Pour plus d'infos : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t11>

La rupture du contrat de travail

Si vous souhaitez démissionner de votre contrat de travail, vous devez respecter certaines obligations. Il en est de même pour l'employeur en cas de licenciement. Ces obligations consistent en la notification de la rupture du contrat et, selon le cas, la prestation d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Notifier la rupture du contrat

Notifier la rupture du contrat signifie le fait de porter à la connaissance de l'autre partie, la décision de rompre le contrat. Cette démarche doit se faire par écrit, être datée et signée et mentionner le début et la durée du préavis.

La lettre de rupture ne doit pas être motivée, sauf exceptions. Toutefois, depuis le 1^{er} avril 2014, la convention collective du travail n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit le droit, pour le travailleur, de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Un travailleur du secteur privé a donc le droit de connaître les motifs concrets qui ont mené à son licenciement via une lettre recommandée adressée à l'employeur.²¹

Le préavis peut se notifier de trois manières différentes :

- soit par lettre recommandée : la lettre est censée être reçue le 3^{ème} jour ouvrable (tous les jours, sauf les dimanches et les jours fériés) qui suit la date de l'envoi, peu importe le moment où le destinataire prend connaissance de son courrier, peu importe également qu'il se soit abstenu d'aller chercher le recommandé à la poste ;
- soit par exploit d'huissier : l'exploit est censé être reçu par le destinataire le jour même de la signification, qu'il soit ou non absent de son domicile, qu'il accepte ou non l'exploit de l'huissier ;
- soit par remise de la lettre de préavis de la main à la main : cette option est uniquement possible en cas de démission ! Le travailleur qui souhaite remettre sa démission peut remettre un écrit à l'employeur précisant sa décision de rompre le contrat, la date de début du préavis ainsi que sa durée et lui demandant d'y apposer sa signature. Si l'employeur refuse de signer, il ne reste plus au travailleur qu'à procéder par lettre recommandée ou exploit d'huissier pour que la notification soit valable.

Prester un préavis

Le préavis est l'avertissement préalable avant la rupture du contrat et, par là-même, le délai durant lequel le contrat de travail se poursuit afin d'éviter une rupture immédiate du contrat de travail. Le préavis octroie ainsi à la partie lésée un laps de temps pour tenter de faire face à la décision. La prise de cours du préavis est toujours **le lundi qui suit la notification du préavis**, que le travailleur soit ouvrier ou employé.

21. Cette convention collective ne s'applique toutefois pas si le travailleur est engagé dans les liens d'un contrat d'occupation étudiant ou d'un contrat de travail intérimaire ; ou s'il est dans les six premiers mois de l'occupation au moment du licenciement.

Exemple

Jeudi 16 mars 2017	Licenciement (par envoi recommandé)
Vendredi 17 mars	1 ^{er} jour ouvrable après envoi de la lettre
Samedi 18 mars	2 ^{ème} jour ouvrable après envoi de la lettre
Dimanche 19 mars	/
Lundi 20 mars	3 ^{ème} jour ouvrable après envoi de la lettre : préavis notifié auprès du destinataire
Mardi 21 au dimanche 26 mars	/
Lundi 27 mars 2017	Prise de cours du préavis (même si jour férié)

Attention ! En cas de licenciement, un préavis peut être suspendu par divers événements dont les périodes de maladie et de vacances annuelles.

Tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2014 doit respecter les règles de préavis suivantes, que le travailleur soit engagé comme ouvrier ou employé²² :

Ancienneté	Licenciement	Démission du travailleur
De 0 à moins de 3 mois	1	1
De 3 à moins de 4 mois	3	2
De 4 à moins de 5 mois	4	2
De 5 à moins de 6 mois	5	2
De 6 à moins de 9 mois	6	3
De 9 à moins de 12 mois	7	3
De 12 à moins de 15 mois	8	4
De 15 à moins de 18 mois	9	4
De 18 à moins de 21 mois	10	5
De 21 à moins de 24 mois	11	5
De 2 à moins de 3 ans	12	6
De 3 à moins de 4 ans	13	6
De 4 à moins de 5 ans	15	7
De 5 à moins de 6 ans	18	9
De 6 à moins de 7 ans	21	10
De 7 à moins de 8 ans	24	12
De 8 à moins de 9 ans	27	13
De 9 à moins de 10 ans	30	13

...

22. Volontairement, ce tableau ne mentionne pas les délais de préavis au-delà de 10 ans d'ancienneté. Dans ces cas de figure, n'hésitez pas à contacter le SPF Emploi ou notre permanence juridique.

La prestation d'un préavis s'applique dans les situations suivantes :

- licenciement ou démission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ;
- licenciement ou démission dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, pour autant que la rupture du contrat ait lieu pendant la 1^{ère} moitié de la durée du contrat (et maximum 6 mois).

L'indemnité compensatoire de préavis

Cette indemnité est égale à la rémunération due en cas de rupture du contrat sans préavis. Elle correspond à la durée du délai de préavis qui aurait dû être presté ou à la durée du préavis qui reste à courir (en cas de préavis notifié mais non terminé).

Une indemnité compensatoire est prévue dans les situations suivantes :

- licenciement ou démission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée où l'auteur de la rupture a décidé d'opter pour le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en lieu et place de la prestation d'un préavis ;
- licenciement ou démission dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, qui a lieu pendant la 1^{ère} moitié de la durée du contrat (et maximum 6 mois) et pour lequel l'auteur de la rupture a décidé d'opter pour le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en lieu et place de la prestation d'un préavis ;
- licenciement ou démission dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour lequel la rupture du contrat a lieu après la 1^{ère} moitié de la durée du contrat (maximum 6 mois). Dans cette situation, l'auteur de la rupture ne peut rompre le contrat que moyennant le versement, à l'autre partie, d'une indemnité égale à la rémunération à payer jusqu'au terme du contrat. Attention ! Cette indemnité ne peut toutefois dépasser le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée.

Exemple : un travailleur signe un contrat à durée déterminée du 01.01.2017 au 31.12.2017. Le 1^{er} juillet, l'employeur rompt le contrat. Il doit au travailleur une indemnité équivalant à 7 mois de salaire (de juin au 31 décembre 2017). Cette indemnité sera toutefois plafonnée à 2 x 5 semaines, à savoir le double du préavis prévu dans le cadre d'un licenciement dans un contrat à durée indéterminée.

Attention ! En cas de litige...

Bien évidemment, nos permanences juridiques vous sont ouvertes. Mais sachez également que :

- au sein du Service Public Fédéral Emploi, le Contrôle des lois sociales peut vous informer et conseiller sur la réglementation relative au contrat de travail. Ce service a également un rôle répressif, notamment à l'égard des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations. Quant au Contrôle du bien-être au travail, sa mission est d'améliorer le bien-être au travail des travailleurs et assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression ;

- votre organisation syndicale peut vous renseigner, conseiller, voire vous accompagner en Justice ;
- vous avez jusqu'à une année après la fin d'un contrat de travail pour tenter une action en Justice contre un ex-employeur.²³ Exception : en matière de rémunération notamment, le délai de recours est de cinq ans maximum après le fait qui a donné naissance au recours.

Le contrat de travail et la sécurité sociale

La sécurité sociale est un système d'assurance et de solidarité, alimenté principalement par le versement de cotisations provenant du travail, dans le but de faire bénéficier les travailleurs d'une protection sociale.²⁴

Le travailleur cotise à raison de 13,07% de son salaire brut. En fonction de son salaire, il peut également bénéficier d'une réduction de cette cotisation. Ce système est appelé « bonus à l'emploi ». Vous n'aurez pas à demander à bénéficier ou non de ce bonus. Il sera automatiquement appliqué par le secrétariat social de l'employeur si vous en remplissez les conditions.²⁵

L'employeur cotise également à la sécurité sociale des travailleurs salariés et ce, à raison d'environ 30% pour les employés et 35% pour les ouvriers. Ces cotisations sont versées « en sus de la rémunération brute ». Elles ne sont donc pas déduites de votre salaire brut.

Pour résumer, votre rémunération brute + les cotisations de l'employeur forment ce que l'on appelle communément « le coût du travail ». Il est à noter que l'employeur peut bénéficier de divers plans dits « plans d'aide à l'embauche ». Ces plans, qui ont été imaginés afin d'encourager l'embauche, consistent notamment en une exonération de cotisations de sécurité sociale pour l'employeur sous diverses conditions.²⁶

Pour les travailleurs salariés, l'ONSS (Office national de sécurité sociale) est l'organisme qui est notamment chargé de percevoir les cotisations de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs et de répartir ensuite les finances entre les différentes branches de la sécurité sociale :

- les pensions de retraite et de survie : gérées par l'ONP ou Office national des pensions ;
- l'assurance chômage : gérée par l'ONEm ou Office national de l'emploi. Le paiement des indemnités se fait par la CAPAC ou Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou les syndicats (FGTB, CSC, CGSLB) ;
- l'assurance contre les accidents du travail : gérée par l'Agence fédérale des risques professionnels « Fedris ». Les éventuelles indemnités sont payées par des sociétés d'assurance privées auxquelles sont directement affiliés les employeurs. Le FAT contrôle

23. Loi du 3 juillet 1978, art. 15.

24. À ne pas confondre avec l'aide sociale qui comprend le revenu d'intégration sociale et l'aide sociale financière, la garantie de revenus aux personnes âgées, les prestations familiales garanties et les allocations aux personnes handicapées.

25. Plus d'infos sur le site du SPF Sécurité sociale : <http://www.socialsecurity.be>

26. Plus d'infos notamment sur le site : <http://www.autravail.be/>

ces sociétés d'assurance et, dans certains cas, verse lui-même les indemnités d'accident du travail ;

- l'assurance contre les maladies professionnelles : gérée également par l'Agence fédérale des risques professionnels « Fedris » ;
- l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités : gérée par l'INAMI ou Institut national d'assurance maladie-invalidité pour l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. Le remboursement des soins de santé et le paiement des indemnités d'incapacité de travail se fait via la CAAMI (Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité) ou les mutuelles (mutualité chrétienne, mutualité socialiste, mutualité libérale, mutualité neutre, mutualité libre)²⁷ ;
- les vacances annuelles : les vacances des employés sont directement payées par l'employeur mais celles des ouvriers et des artistes sont payées par une caisse de vacances alimentée par des cotisations sociales spécifiques versées par l'employeur à l'ONSS ;
- les allocations familiales : Attention ! Suite à la 6^{ème} réforme de l'État, la compétence et le budget des allocations familiales (jusqu'alors de compétence fédérale) ont été régionalisées. Cette régionalisation n'entrera toutefois en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2019.

Bref, le travailleur est donc protégé : en cas de chômage, de maladie, quand il arrive à la pension, etc.

② Devenir indépendant

Tout le monde n'a pas envie d'être travailleur salarié. Certains, par choix délibéré ou poussés par une absence de perspective d'emploi salarié, décident de franchir le cap et de devenir indépendant, « son propre patron » comme on le dit souvent.

On entend par travailleur indépendant toute personne physique qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut. Elle n'est donc ni salariée, ni fonctionnaire. Dans le cadre de ce travail indépendant, les deux parties liées sont le client et l'indépendant. Et le travail de ce dernier est déterminé par une convention ou un devis qui aura été accepté par le client.

Mais devenir indépendant, ce sont aussi de multiples questions qui se bousculent parfois dans la tête : créer une nouvelle société ou reprendre une société existante ? Et s'il s'agit de démarrer une nouvelle activité, entreprendre l'activité sous la forme d'une entreprise individuelle ou d'une société ? Et si c'est une société, sous quelle forme²⁸ ? Et cette société, sous quel statut la gérer : indépendant principal ou complémentaire ? Etc.

27. Les travailleurs et les pensionnés de la SNCB sont, eux, obligatoirement assurés pour les soins de santé auprès de la Caisse des Soins de santé de la SNCB Holding.

28. Une société peut en effet prendre différentes formes : société anonyme, société privée à responsabilité limitée, société privée à responsabilité limitée « Starter », société en nom collectif, etc., ces différentes formes de société répondent à des conditions et obligations différentes.

Bref, si les règles qui régissent le travail salarié sont nombreuses, celles qui jalonnent le parcours du travailleur indépendant le sont aussi...

Les catégories de travailleurs indépendants

Il existe différentes catégories de travailleurs indépendants. Les plus courantes sont :

- ♦ le travailleur indépendant à titre principal : car son activité est sa principale source de revenus ;
- ♦ le travailleur indépendant à titre complémentaire : car il exerce simultanément et principalement une autre activité professionnelle :
 - soit comme salarié : il doit être occupé à au moins mi-temps ;
 - soit comme fonctionnaire : il doit travailler 200 jours ou 8 mois par an ; l'horaire presté doit correspondre au moins à un mi-temps ;
 - soit comme enseignant : il doit être occupé à au moins mi-temps s'il est temporaire ; ou avoir un horaire d'au moins 6/10^{ème} s'il est nommé ;
- ♦ l'aidant indépendant : il s'agit d'une personne qui assiste ou remplace un travailleur indépendant²⁹ dans l'exercice de son activité sans être liée par un contrat de travail. Dans la pratique, il s'agit souvent d'un membre de la famille de l'indépendant ;
- ♦ le conjoint aidant : il s'agit du partenaire du travailleur indépendant qui apporte effectivement et régulièrement son aide à son partenaire et qui ne bénéficie pas de revenus d'une autre activité professionnelle ni d'un revenu de remplacement ouvrant des droits personnels dans le cadre de la sécurité sociale.

Les conditions à remplir pour devenir indépendant

Pour pouvoir exercer en tant qu'indépendant, vous devez remplir les conditions suivantes :

- ♦ être majeur ;
- ♦ jouir de vos droits civils ;
- ♦ être légalement capable ;
- ♦ avoir la nationalité belge ou d'un pays de l'EEE ou de la Suisse. À défaut, vous devez être en possession d'une carte professionnelle (sauf si vous faites partie des personnes dispensées de l'obligation d'obtention d'une carte professionnelle). La carte est à demander auprès d'un guichet d'entreprise agréé ;

Qu'est-ce qu'un guichet d'entreprise ?

Le guichet d'entreprise est l'interlocuteur privilégié et nécessaire de l'indépendant. Auprès du guichet, il peut tout autant demander des informations que réaliser certaines formalités indispensables. Ainsi, les guichets d'entreprise ont notamment comme mission de permettre aux indépendants d'accomplir les procédures et

29. Également un mandataire de société (gérant, administrateur).

formalités nécessaires à l'accès à la profession de leur activité, d'inscrire les entreprises commerciales dans la Banque-Carrefour des entreprises,³⁰ de procéder à la vérification d'un nombre d'obligations et d'autorisations comme les capacités entrepreneuriales, l'autorisation pour le commerce ambulancier, les conditions d'octroi de la carte professionnelle, etc.

Actuellement, il y a huit guichets d'entreprises agréés. Le site du SPF Économie vous propose un moteur de recherche afin de choisir le guichet d'entreprise de votre choix.³¹

- ♦ prouver les connaissances de gestion de base en cas de profession commerciale et artisanale exercée en tant que personne physique ou gérant d'une société. Pour exercer certaines professions commerciales et artisanales réglementées (architecte, agent immobilier, psychologue, etc.), vous devrez, en outre, disposer de compétences professionnelles spécifiques. Enfin, selon la profession, des autorisations ou agréments seront nécessaires.

Les démarches administratives du travailleur indépendant

Note : Si vous avez décidé d'exercer votre activité indépendante sous la forme d'une société, vous devez tout d'abord établir l'acte constitutif de votre société avant de vous rendre dans un guichet d'entreprise. Cet acte se fera devant notaire ou non selon que la société est à responsabilité limitée ou non.

En tant que travailleur indépendant (à titre principal ou complémentaire), vous devez veiller à remplir les obligations sociales suivantes :

- ♦ vous inscrire, via un guichet d'entreprise agréé, auprès de la Banque Carrefour des entreprises. Vous recevrez un numéro d'entreprise unique que vous devrez utiliser pour vos contacts avec les autorités administratives, sur vos factures, etc. ;
- ♦ ouvrir un compte bancaire professionnel (et de préférence distinct de votre compte privé) ;
- ♦ vous affilier à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, au plus tard la veille du début de l'exercice de votre activité ;
- ♦ payer des cotisations sociales : les cotisations sont calculées sur la base de vos revenus professionnels. Mais pour les trois premières années, des cotisations provisoires annuelles sont calculées sur la base d'un revenu que vous communiquerez vous-même ou sur la base d'un minimum légal. Un décompte annuel sera ensuite fait sur base de votre extrait de rôle³² et vous saurez si vous avez payé trop ou pas suffisamment ;
- ♦ signaler le statut d'indépendant à la mutualité : le travailleur indépendant à titre principal doit s'inscrire comme titulaire auprès de la mutualité de son choix. Une inscription comme indépendant à titre complémentaire n'a par contre aucune incidence sur son inscription à la mutualité.

30. La Banque-Carrefour des entreprises est un registre reprenant les données d'identification des entreprises.

31. <http://www.economie.fgov.be>

32. L'avertissement extrait de rôle est le document qui reprend le montant de l'impôt à payer ou à récupérer.

Attention !

Il s'agit de vos obligations sociales. Concernant vos obligations fiscales (versements anticipés) ou à l'égard de la TVA, ou encore en matière de tenue de comptabilité, etc., nous vous renvoyons vers le guichet d'entreprise.

A savoir : Des aides de préactivité existent dans les trois régions afin d'épauler les futurs entrepreneurs. En région wallonne, il s'agit des bourses de préactivité.³³ En région de Bruxelles-Capitale, il s'agit des aides de préactivité.³⁴

La sécurité sociale du travailleur indépendant

Comme la sécurité sociale des travailleurs salariés, la sécurité sociale des travailleurs indépendants est aussi principalement financée par un système de cotisations. Chaque trimestre, les indépendants versent des cotisations à la Caisse d'assurances sociales à laquelle ils sont affiliés. Ces cotisations sont calculées sur les revenus de l'indépendant durant l'année en cours.

Par rapport aux différentes catégories de travailleurs indépendants mentionnés plus tôt, on note que :

- l'indépendant à titre principal et le mandataire sont assujettis au statut social des travailleurs indépendants à titre principal ;
- l'indépendant à titre complémentaire est également assujetti au statut social des travailleurs indépendants mais continue à bénéficier par priorité des avantages sociaux du régime auquel il est assujetti dans le cadre de son activité ou statut principal (salarié, fonctionnaire) ;
- l'aidant n'est pas assujetti au statut social des travailleurs indépendants :
 - lorsque l'activité est considérée comme étant occasionnelle, à savoir :
 - soit parce qu'elle est exercée par un étudiant bénéficiaire des allocations familiales,
 - soit dans les autres cas (conjoint aidant ou autre aidant) lorsque l'activité est exercée de manière irrégulière pendant moins de 90 jours par an ;
 - lorsque l'activité est exercée par un aidant de moins de 20 ans qui n'est pas marié (un jeune de 18 ans marié doit donc s'assujettir).

Chaque caisse d'assurances sociales verse les cotisations des travailleurs indépendants à l'INASTI ou Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants.³⁵ Celui-ci se charge de les redistribuer entre les différents secteurs.

33. <http://www.infos-entreprises.be>

34. <http://www.1819.be/fr/subsides/aide-de-preactivite>

35. <http://www.inasti.fgov.be>

De façon générale, les cotisations sociales des indépendants sont proportionnellement moins élevées que celles des salariés et employeurs mais leur système de sécurité sociale est plus limité. Les indépendants ouvrent en effet un droit aux prestations suivantes :

- les soins de santé, les indemnités d'incapacité de travail et de maternité ;
- les pensions de retraite et de survie ;
- le droit passerelle : il permet de conserver ses droits à l'assurance soins de santé et aux allocations familiales durant quatre trimestres et d'obtenir une indemnité temporaire. Ce droit est accessible en cas de faillite, de cessation forcée de l'activité (ex. : un incendie a détruit les locaux de l'exploitation de l'activité) ou lorsque l'indépendant est incapable de faire face à ses dettes en raison de son insolvabilité manifeste ;
- l'allocation pour aidant proche (max. 12 mois) en cas d'interruption de l'activité en raison de la maladie grave d'un proche, ou de soins palliatifs d'un proche, ou pour soigner son enfant handicapé ;
- les allocations familiales : comme pour les travailleurs salariés, elles font aussi l'objet d'une régionalisation.

Comme vous pouvez le constater, **le travailleur indépendant ne cotise donc pas à l'assurance chômage**. Vous devez toutefois savoir que les jours de travail sous statut indépendant principal ou complémentaire comptent comme jours de stage d'insertion professionnelle.³⁶ Et qu'une activité d'indépendant n'empêche pas nécessairement tout accès au bénéfice des allocations de chômage si une activité salariée suffisamment longue a été exercée auparavant. Vous trouverez plus d'infos en cette matière sur le site de l'ONEm.³⁷

Attention !

- L'indépendant à titre complémentaire n'est redevable de cotisations sociales que si ses revenus atteignent, pour l'année 2017, au moins 1499,14 € imposable (= montant brut – les charges professionnelles³⁸ nécessaires à l'exercice de l'activité) ;
- L'indépendant à titre principal qui estime être dans un état de besoin ou proche d'un état de besoin, peut introduire une demande de dispense de paiement des cotisations sociales via sa Caisse d'assurances sociales qui transmettra sa demande à la Commission des dispenses de cotisations.

36. Le jeune demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle doit absolument être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi s'il est également indépendant à titre complémentaire, pour que ces journées de travail comptent également comme jours de stage d'insertion professionnelle.

37. Voir les feuilles info T87 « *Quelle est l'incidence d'une activité indépendante sur le droit aux allocations de chômage?* » (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t87>), T46 « *Pouvez-vous exercer une activité accessoire pendant votre chômage complet?* » (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t46>) et T158 « *Pouvez-vous exercer une activité indépendante à titre accessoire pendant votre chômage dans le cadre de l'avantage Tremplin-indépendants?* » (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t158>).

38. En ce compris les cotisations sociales.

③ Travailler comme fonctionnaire

De nombreux jeunes demandeurs d'emploi sont amenés, tôt ou tard, à passer des examens au Selor. Mais au-delà de cela, peu savent ce que cela signifie de travailler au sein du secteur public. Petit tour du secteur...

Le secteur public, qu'est-ce que c'est ?

En Belgique, le secteur public est organisé en fonction des différentes institutions. Concrètement, un fonctionnaire peut être amené à travailler au sein d'une des administrations suivantes :

- administration provinciale et locale (administration communale, CPAS, etc.),
- administration fédérale (Service Public Fédéral Justice, Intérieur, Emploi, etc.)³⁹ ;
- administration régionale et communautaire (Fédération Wallonie-Bruxelles, Commission communautaire française, etc., mais également l'enseignement),
- corps spéciaux : la Défense, la Police, l'Ordre judiciaire, la Cour des Comptes, etc.

De manière générale, le secteur public emploie environ 10% de la population active.

Statut du travailleur du secteur public

Il existe trois statuts principaux au sein du secteur public :

- le travailleur **statutaire** : il est nommé à titre définitif comme agent de la fonction publique et est soumis à l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État. Il est recruté suite à la réussite des examens mis en place par le Selor, le bureau de recrutement des futurs agents de l'administration⁴⁰ ;
- le travailleur **contractuel** : il est engagé dans les liens d'un contrat de travail et est soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comme c'est le cas dans le secteur privé.

Le travailleur contractuel bénéficie, tout comme le travailleur statutaire, d'un salaire brut identique. Par contre, il ne bénéficie pas des mêmes possibilités d'évolution de carrière à long terme.

Au sein de l'administration fédérale, on note également une troisième catégorie de travailleurs : les **mandataires**. Il s'agit de travailleurs qui, en raison de leur ancien cursus (universitaire ou enseignement supérieur de type long) et de leur forte expérience, ont accès à des fonctions de manager pendant maximum six ans.

39. <http://www.fedweb.belgium.be/fr/>

40. <http://www.selor.be>

La sécurité sociale du fonctionnaire

Si le travailleur est fonctionnaire au sein d'une administration locale ou provinciale, il devra se tourner vers le SFP pour toute question relative à sa pension, FAMIFED pour toute question relative aux allocations familiales et l'ONSS pour toute autre question relative à sa sécurité sociale.

Si le travailleur est fonctionnaire pour un autre employeur (administration fédérale, la Défense, etc.), sa sécurité sociale sera gérée par le pouvoir public employeur lui-même. Il est dès lors impossible pour nous de rentrer ici dans le détail des statuts de ces travailleurs.

Attention ! Concernant la perception et le paiement des cotisations pour les soins de santé, il s'agit d'un secteur toujours pris en charge par l'organisme compétent pour les travailleurs salariés sous contrat de travail, à savoir l'ONSS, peu importe l'employeur du travailleur fonctionnaire.

Enfin, il est important de garder à l'esprit qu'**aucune cotisation n'est versée pour le secteur chômage du personnel statutaire** étant donné que la nomination à titre définitif doit, en principe, permettre d'éviter la perte d'emploi. Toutefois, **si l'autorité décide de se séparer de son travailleur**, elle procédera à la **régularisation des cotisations** de sécurité sociale, secteur chômage, afin de permettre au travailleur de bénéficier des allocations de chômage.

④ Deux obligations essentielles concernant votre sécurité sociale

Une fois vos études terminées, peu importe que vous cherchiez du travail comme salarié, fonctionnaire ou décidiez de devenir indépendant, deux obligations essentielles s'imposent à vous envers les organismes de sécurité sociale.

Le point sur l'assurance soins de santé et indemnités

De façon générale, vous êtes couverts par la mutuelle de vos parents jusqu'au moment où vous travaillez ou jusqu'à l'âge de 25 ans. Vous êtes alors assuré en tant que personne à charge. Cela signifie également que vous ne devez pas vous inscrire personnellement auprès d'une mutuelle et que vous n'avez rien à payer pour le remboursement de vos soins de santé.

Par contre, **vous devez vous affilier auprès d'une mutuelle comme titulaire (par opposition au statut de personne à charge) dès que vous vous retrouvez dans une des situations suivantes :**

- ♦ vous avez arrêté ou fini vos études et vous trouvez un travail
 - vous aurez besoin de l'attestation d'assujettissement à l'ONSS complétée par votre employeur si vous travaillez comme salarié
 - vous aurez besoin de l'attestation de début d'activité délivrée par la caisse d'assurances sociales si vous vous installez comme indépendant

- vous avez arrêté ou fini vos études et vous cherchez du travail . Notez cependant que pendant le stage d’insertion professionnelle, vous continuez à rester à la charge de vos parents. Une fois le stage d’insertion professionnelle terminé, vous devez vous affilier auprès d’une mutuelle en tant que titulaire ;
- vous avez atteint l’âge de 25 ans, peu importe votre statut
Attention ! Dans certaines situations, il sera peut être encore possible pour vous d’être inscrit comme personne à charge. C’est la mutuelle qui se chargera de voir sous quel statut vous devez être inscrit ;

En s’affiliant auprès d’une mutualité, vous êtes couverts par :

- l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités. Celle-ci donne droit :
 - aux remboursements des soins de santé : médicaments, honoraires médicaux, factures d’hospitalisation, etc. ;
 - au versement d’indemnités d’incapacité de travail en cas de perte de revenus quand vous n’êtes plus apte à travailler ;
- l’assurance complémentaire (sauf si vous vous inscrivez auprès de la CAAMI – voir ci-dessous). Les avantages de cette assurance diffèrent d’une mutualité à l’autre : intervention financière dans le cadre des soins dentaires, des lunettes, de séjours sportifs, de la vaccination de voyage, de séances dites de « médecine douce » (acupuncture, ostéopathie), etc.

Où s’inscrire ? Il existe plusieurs mutualités dont le montant de la cotisation et les services qu’elle inclut peuvent varier. Vous pouvez vous affilier :

- soit auprès de la caisse auxiliaire d’assurance maladie invalidité ou CAAMI : la CAAMI est une institution publique de sécurité sociale. Elle offre uniquement l’assurance obligatoire soins de santé et les indemnités en cas de perte de rémunération mais elle ne propose pas d’assurances complémentaires ;
- soit auprès d’une mutuelle : **mutualité chrétienne, mutualité socialiste, mutualité neutre, mutualité libérale, mutualité libre.**⁴¹

Le point sur les allocations familiales

Préalable : peu importe les situations, les allocations familiales ne sont plus accordées dès l’âge de **25 ans**.

D’une manière générale, le droit aux allocations familiales dépend de votre situation à la fin de vos études :

- **durant votre dernière année d’études**, vous pouvez bénéficier des allocations familiales. Au cours de vos dernières vacances d’été (juillet, août et septembre), vous pouvez continuer à bénéficier des allocations familiales pour autant que vous ne travaillez pas plus de 240h sur le trimestre ;

41. Vous trouverez les coordonnées des mutualités sur le site internet de l’INAMI : <http://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/autres/mutualites/Pages/contactez-mutualites.aspx#.WCBTDMmoMUJ>

- ♦ **une fois que vous avez terminé ou arrêté vos études** et que vous avez décidé de vous inscrire comme **demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle**, vous pouvez continuer à bénéficier des allocations familiales pendant le stage d'insertion professionnelle. Celles-ci sont accordées pendant 360 jours civils à dater :
 - du 1^{er} août si vous vous inscrivez comme demandeur d'emploi à l'issue d'une année scolaire ou académique entière ;
 - du lendemain du dernier jour de fréquentation de l'établissement scolaire en cas d'abandon dans l'année en cours ;
 - du lendemain de la fin de la 2^{ème} session session d'examens ;
 - du lendemain du dépôt du mémoire ou du travail de fin d'études ;
 - du lendemain du dernier jour du contrat de formation en alternance.

Durant le stage d'insertion professionnelle, vous perdez cependant votre droit aux allocations familiales pour les mois pour lesquels vos éventuels **revenus professionnels** dépassent **541,09€ brut/mois** ;

- ♦ une fois que le **stage d'insertion professionnelle est terminé** et qu'un droit aux allocations d'insertion est ouvert, le droit aux allocations familiales s'arrête.

Attention ! Pour qu'un stage d'insertion professionnelle soit validé, le demandeur d'emploi doit notamment avoir fait l'objet de **deux évaluations positives de sa recherche d'emploi au cours du stage**. **En cas d'évaluation négative, la durée du stage est prolongée de 6 mois**. Mais qu'en est-il alors du droit aux allocations familiales ?

Dans ce cas, le demandeur d'emploi peut bénéficier d'allocations familiales durant la prolongation du stage d'insertion professionnelle s'il continue à se rendre aux entretiens relatifs au contrôle de sa recherche d'emploi, à transférer spontanément les évaluations (positives ou négatives) de ses entretiens auprès de sa caisse d'allocations familiales et à rester disponible sur le marché de l'emploi. Le droit aux allocations familiales cessera à la fin du mois durant lequel la 2^{ème} évaluation positive a lieu.

En cas de maladie pendant le stage d'insertion professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu. Après la période de maladie, le jeune demandeur d'emploi veillera néanmoins à se réinscrire comme demandeur d'emploi dans les cinq jours ouvrables sinon, il perd le droit aux allocations familiales pour toute la période de maladie.

Attention ! Ce droit aux allocations familiales n'est par contre pas prévu en cas de maladie ou d'accident pendant la prolongation du stage d'insertion professionnelle (suite par exemple à une évaluation négative).

Et si je ne trouve pas de travail ? Ou si mon travail prend fin ?

Rappel préalable

- le travail indépendant ne permet pas l'ouverture d'un droit au chômage puisqu'il ne donne pas lieu au versement de cotisations sociales pour ce secteur. Par contre, il n'est pas un obstacle pour celui ou celle qui, avant de devenir indépendant, prouvait le nombre de jours de travail salarié nécessaires à l'ouverture d'un droit. Par ailleurs, le travail indépendant (à titre principal ou complémentaire) compte comme jours de stage d'insertion professionnelle⁴² ;
- un emploi de fonctionnaire peut permettre l'ouverture d'un droit au chômage si l'employeur est à l'initiative de la rupture et ce, même si ce type d'emploi ne donne pas lieu, au départ, au versement de cotisations sociales pour ce secteur. Dans ce cas, en effet, l'employeur versera les cotisations sociales relatives aux jours de travail effectués.

Si vous ne trouvez pas de travail ou si vous perdez votre travail, différentes possibilités peuvent être envisagées. Ces possibilités sont différentes selon que vous ayez ou non déjà prouvé un an de travail salarié à temps plein ou à temps partiel...

1. Vous n'avez pas accumulé 312 jours (soit une année) de travail salarié à temps plein sur les 21 derniers mois (ou une année de travail à temps partiel sur les 27 derniers mois)

→ Dans ce cas, vous ne pouvez pas prétendre au bénéfice des allocations de chômage car vous ne prouvez pas suffisamment de jours de travail salarié (plus d'infos p. [30](#)).

Par contre, si vous en remplissez les conditions, vous pourrez bénéficier d'allocations d'insertion durant une période de 36 mois (qui commence le jour de l'indemnisation ou le jour de vos 30 ans si vous êtes isolé ou chef de ménage).

Si vous ne remplissez pas les conditions liées au bénéfice des allocations d'insertion, il vous est possible d'introduire une demande d'aide au CPAS de votre commune.

Nous l'avons dit au début de notre brochure, l'octroi d'une aide du CPAS est liée au respect de nombreuses conditions en termes de nationalité, ressources du ménage, disposition au travail, autorisation de séjour, existence ou non de débiteurs d'aliments, etc.

Quant à la demande d'aide au CPAS, nous savons qu'elle n'est pas non plus, en soi, une démarche toujours facile. Souvent réalisée dans l'urgence, le CPAS n'est cependant pas tenu de rendre sa décision avant le délai maximum de trente jours après la date de la demande. Sa décision devra être notifiée dans les huit jours par courrier recommandé ou remise en main propre contre accusé de réception. Et le premier paiement de l'aide sera effectué dans les quinze jours de la décision. Il arrive malheureusement

42. Le travail indépendant à titre complémentaire ne peut compter comme jours de stage d'insertion professionnelle que si le travailleur est, en même temps, inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

régulièrement que les CPAS dépassent ces délais, ce qui met les demandeurs d'aide dans des situations extrêmement difficiles...

2. *Vous avez accumulé 312 jours (soit une année) de travail salarié à temps plein sur les 21 derniers mois (ou une année de travail à temps partiel sur les 27 derniers mois).*

→ Dans ce cas, vous remplissez les conditions dites d'admissibilité aux allocations de chômage. En effet, pour prétendre aux allocations de chômage, la réglementation impose de prouver un certain nombre de jours de travail sur une période de référence déterminée. Il ne suffit donc pas de cotiser à la sécurité sociale, secteur chômage, pour toucher une indemnité en cas de perte de travail. Encore faut-il avoir suffisamment cotisé...

Pour le travailleur à temps plein qui a moins de 36 ans à la date de la demande d'allocations, le nombre de jours de travail à prouver est :

- 312 jours de travail (= 12 mois) sur les 21 mois précédant la demande d'allocations de chômage ;
- ou 468 jours de travail (= 18 mois) sur les 33 mois précédant la demande d'allocations de chômage ;
- ou 624 jours de travail (= 24 mois) sur les 42 mois précédant la demande d'allocations de chômage.

Pour le travailleur à temps partiel (à savoir moins qu'un temps plein) qui a moins de 36 ans à la date de la demande d'allocations, le nombre de jours de travail à prouver est :

- 312 demi-jours de travail (= 12 mois) sur les 27 mois précédant la demande d'allocations de chômage ;
- ou 468 demi-jours de travail (= 18 mois) sur les 39 mois précédant la demande d'allocations de chômage ;
- ou 624 demi-jours de travail (= 24 mois) sur les 48 mois précédant la demande d'allocations de chômage.

La période de référence déterminée peut par ailleurs être prolongée de différents événements, dont :

- l'exercice d'une profession non salariée pendant au moins 6 mois et maximum 15 ans : activité indépendante, période de travail comme enseignant nommé, emploi de fonctionnaire ;
- une période de suivi d'études comme chômeur non-indemnisé : formation en alternance, études de plein exercice, études d'au moins 9 mois et 20h en moyenne par semaine (éventuels stages compris).

Mais attention, le fait de pouvoir bénéficier d'allocations est également soumis à ce que la réglementation regroupe sous le terme de conditions d'indemnisation. Parmi ces conditions, on retrouve par exemple le fait d'être apte au travail ou de se soumettre au

contrôle de sa recherche d'emploi, etc. On y retrouve également l'obligation de ne pas se trouver en situation de « *chômage volontaire* » : ne pas refuser un emploi convenable, répondre aux convocations du service régional de l'emploi, etc. et aussi ne pas avoir abandonné son emploi ou ne pas avoir été licencié pour attitude fautive.

Par abandon d'emploi, l'ONEm entend la démission ou la rupture du contrat de commun accord. Par licenciement pour attitude fautive, l'ONEm entend tout licenciement qui impliquerait la responsabilité du travailleur (et donc, pas nécessairement, une rupture immédiate du contrat pour motif grave).

Dans ces situations, vous pouvez être sanctionné par l'ONEm d'un simple avertissement jusqu'à une exclusion du droit aux allocations pendant 4 à 52 semaines avant de pouvoir toucher des allocations.

Peu importe la raison de la rupture du contrat, l'employeur aura de toute façon l'obligation de vous remettre un formulaire C4. C'est avec ce formulaire que vous pouvez vous rendre auprès d'une caisse de paiement d'allocations de chômage.

Enfin, sachez que les allocations de chômage peuvent être accordées jusqu'à l'âge de la pension mais sont dégressives au fur et à mesure du temps et ce, principalement après la 1^{ère} année de chômage. Durant la 1^{ère} année de chômage par contre, le travailleur aura droit à :

- 65% de son dernier salaire plafonné à 2619,09€ brut pendant les 3 premiers mois ;
- 60% de son dernier salaire plafonné à 2619,09€ brut pendant les 3 mois suivants ;
- 60% de son dernier salaire plafonné à 2441,04€ brut pendant les 6 mois suivants.

« Plafonné » signifie que si vous avez un salaire mensuel brut supérieur aux montants cités ci-dessus, il ne sera pas tenu compte d'un salaire supérieur aux montants cités ci-dessus.

Attention ! Si vous avez signé un contrat de travail à temps partiel, les règles en matière de calcul de l'allocation sont quelque peu différentes. N'hésitez pas à consulter votre organisme de paiement (CAPAC ou syndicat) pour plus d'informations.

Et si je décide de partir à l'étranger ?

Vous pourriez avoir comme projet de partir à l'étranger : pour prolonger des vacances, chercher du travail, reprendre des études, vous y installer... Dans tous les cas, gardez à l'esprit les choses suivantes :

- la plupart des pays ont une représentation en Belgique, qu'il s'agisse d'un consulat ou d'une ambassade. Ces structures peuvent vous délivrer de nombreuses informations relatives à vos questions en matière de séjour, sécurité sociale, etc. Elles peuvent également vous aider dans la gestion de votre dossier administratif ou en cas d'assistance urgente. Le site internet du portail fédéral dispose d'un moteur de recherche pour toutes les ambassades et consulats situés en Belgique⁴³ ;
- chaque pays a ses lois et ses dispositions. Que ce soit en matière de législation sur le travail, de séjour, en matière fiscale, etc., ces règles ne sont pas nécessairement les mêmes qu'en Belgique ;
- pour connaître vos droits en matière de sécurité sociale dans votre pays de destination, sachez que la Belgique a conclu des conventions en la matière avec certains pays. Un moteur de recherche a d'ailleurs été créé par la sécurité sociale afin de permettre au citoyen de voir quels droits peuvent ou non être maintenus, transférés ou, au contraire, perdus au moment du départ vers l'étranger.⁴⁴

Dans certains cas, il vous sera également utile de vous renseigner auprès de l'ONSS (en ce qui concerne la sécurité sociale d'outre-mer).⁴⁵

- pour que votre diplôme et vos compétences soient reconnus à l'étranger, une reconnaissance de votre diplôme auprès du service compétent du pays étranger dans lequel vous souhaitez vous installer est nécessaire. Pour plus d'informations sur une reconnaissance au sein d'un pays de l'EEE, voir le réseau européen Enic-Naric.⁴⁶

Attention ! Il se peut que la profession que vous envisagez d'exercer à l'étranger soit une profession réglementée. Le site internet de l'Union européenne regorge également de nombreux renseignements pour ceux et celles qui sont candidats à l'expatriation⁴⁷ ;

- n'oubliez pas de prévenir certaines institutions officielles : syndicat ou CAPAC, administration communale, service des contributions, service de douane pour l'exportation des biens (voiture...), etc.

43. Plus d'informations sur le site internet du Service Public Fédéral des affaires étrangères : http://www.diplomatie.belgium.be/fr/Services/Ambassades_et_consulats/ambassades_et_consulats_etrangiers_en_Belgique

44. https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/leaving_belgium/index.html

45. Voir explications p. 26.

46. <http://www.enic-naric.net/>

47. Nous trouvons notamment les adresses suivantes : http://www.europa.eu/eu-life/index_fr.htm et http://www.ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_fr.htm

Attention à la radiation !

Toute personne doit être inscrite dans les registres de la population de l'administration communale où elle souhaite fixer sa résidence principale.⁴⁸

Si vous décidez de déménager vers l'étranger, vous devrez en faire la déclaration auprès de votre administration communale, au plus tard la veille du départ pour l'étranger. Vous recevrez alors un certificat de radiation des registres de la population (« modèle 8 »). **Ce certificat, accompagné de la carte d'identité belge et** d'une preuve que vous êtes établi à l'étranger (copie du permis de séjour, attestation de domicile délivrée par les autorités locales, etc.) vous permettra de vous inscrire dans les registres de la population du consulat belge compétent pour votre nouvelle résidence habituelle. N'hésitez pas à contacter directement le consulat concerné pour plus d'informations.

Si vous savez que votre séjour à l'étranger sera temporaire ou si vous n'êtes pas certain de votre durée de séjour à l'étranger, il est possible, sous conditions, de rester inscrit dans les registres de la population en Belgique.

Vous serez alors considéré comme **personne « temporairement absente »**. Cela ne vous dispense cependant pas de signaler votre absence, avant votre départ, à la commune.

Les raisons permettant de rester inscrit en Belgique tout en étant temporairement absent sont notamment les suivantes⁴⁹ :

- séjour à l'étranger, de maximum une année, pour des raisons professionnelles,
- séjour à l'étranger, de moins d'une année, pour voyage d'études, d'affaires, de santé, tourisme,
- séjour à l'étranger, peu importe la durée, pour des raisons d'études pour autant que la personne concernée dispose encore d'une adresse réelle en Belgique et qu'elle soit encore à charge du ménage.

- il est important d'avoir en tête l'information suivante : un travail à l'étranger peut ouvrir un droit aux allocations de chômage en Belgique, sous des conditions strictes que ne nous pouvons développer ici. Sans entrer dans les détails de cette matière compliquée, nous vous invitons à nous contacter dès votre retour ET avant de faire une éventuelle demande d'allocations ! Vous trouverez également des informations sur le site de l'ONEm⁵⁰ ou auprès de votre caisse de paiement d'allocations de chômage ;
- un séjour à l'étranger peut être assimilé à des jours de stage d'insertion professionnelle si l'ONEm estime que ce séjour est une opportunité ou une plus-value dans votre recherche d'emploi ou votre future insertion dans le monde du travail. Ce n'est pas parce que vous envisagez un séjour à l'étranger que cela ne vaut pas la peine de vous inscrire, avant de partir, en stage d'insertion professionnelle. Au pire, ce stage sera tout simplement annulé.

48. La résidence principale est définie comme « soit le lieu où vivent habituellement les membres d'un même ménage composé de plusieurs personnes, unies ou non par des liens de parenté, soit le lieu où vit habituellement une personne isolée » (Loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes d'étranger et aux documents de séjour et modifiant la loi du 8 août 1983 organisant un registre national des personnes physiques, art. 3, M.B du 3 septembre).

49. Arrêté royal du 19 juillet 1992 relatif aux registres de la population et au registre des étrangers, art. 18, M.B du 15 août.

50. Voir les feuilles info T31 « Avez-vous droit aux allocations après une occupation? » (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t31#h2_1)

Conclusion

Les optimistes diront qu'après les études, un monde de possibles s'ouvre à vous : créer votre entreprise, voyager, apprendre des langues, etc. Les pessimistes vous mettront en garde contre la jungle qu'est le monde du travail, la difficulté de trouver un job, les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations, etc.

Certes, lors de nos consultations, nous constatons un accroissement de la pauvreté chez les jeunes travailleurs. Les moins de trente ans, sans emploi, sans soutien financier, parfois sans domicile, ne sont plus rares. Et le contexte sociopolitique dans lequel nous évoluons ne nous rassure pas sur les années à venir : derrière la pression énorme faite sur l'assurance chômage ces dernières années, c'est une pression sur le travail qui s'opère. Aujourd'hui, nous constatons que vous êtes d'ailleurs parfois prêts, sous couvert de stages et autres conventions qui n'en ont que le nom, à travailler gratuitement dans l'espoir ultérieur d'un contrat qui ne viendra souvent pas.

Mais nous n'avons pas non plus pour but de jouer les pessimistes ou les oiseaux de mauvaise augure. Vous êtes d'ailleurs souvent proactifs et créatifs quand il s'agit de construire votre avenir. En témoignent notamment vos nombreuses interrogations sur les possibilités de travailler à l'étranger ou de devenir indépendant.

Bien évidemment, nous vous souhaitons de trouver la voie professionnelle qui vous épanouisse. Raison de plus pour ne pas oublier l'article 23 de notre Constitution que nous citons dans notre introduction. Car il nous rappelle que vous avez des droits, ne l'oubliez pas... ne vous bradez pas !

à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : www.atelierdroitssociaux.be

Mise à jour : Juin 2018 (1^{ère} Edition – Novembre 2016)

Éditeur responsable : A-C. Lacroix