SYSTÈME ÉDUCATIF NATIONAL

En Belgique, les enfants doivent fréquenter l'école de 6 à 18 ans. Ils peuvent également fréquenter l'école maternelle à partir de l'âge de deux ans et six mois. Les parents sont responsables de la présence régulière de leurs enfants à l'école. Les enfants de parents sans papiers sont également tenus d'aller à l'école. Ils doivent être inscrits et fréquenter régulièrement l'école. La plupart des écoles sont mixtes : les filles et les garçons fréquentent les mêmes écoles et suivent les mêmes cours ensemble.

Comment l'école est-elle organisée en Belgique ?

L'école est divisée en trois niveaux :

- Préscolaire : pour les enfants de deux ans et demi à cinq ans.

- L'école primaire : pour les enfants dès l'âge de 6 ans

- Enseignement secondaire : pour les enfants de plus de 12 ans.

Mon fils de trois ans doit-il aller à l'école ?

Avant l'école primaire, il y a l'école maternelle, qui peut accepter des enfants âgés d'au moins 30 mois. À l'école maternelle, votre enfant apprendra à connaître l'environnement scolaire et interagira avec les autres enfants. À cet âge, les jeunes enfants apprennent très vite. Cela leur permet également d'apprendre facilement le français, dont ils auront besoin au début de l'école primaire.

Ma fille de sept ans doit-elle aller à l'école ? Mon fils a 16 ans. Il doit aller à l'école ?

Oui. De 6 à 18 ans, l'école est obligatoire. Six ans, six ans : C'est à ce moment que l'école primaire commence. L'école primaire dure six ans et à la fin, votre enfant recevra un diplôme lui permettant d'entrer dans le secondaire. A la fin de l'école primaire, vers l'âge de 12 ans, les élèves commencent l'école secondaire.

À partir de la troisième année, plusieurs orientations sont possibles :

- Préparer des études universitaires dans les sections de transition
- Apprendre un métier dans la qualification
- Recevoir plus de formation pratique, en partie en classe et en partie en entreprise ou en milieu industriel.

Lorsque votre enfant aura terminé avec succès ses études secondaires, il recevra un diplôme. Avec ce diplôme, votre enfant peut s'inscrire dans une université ou une autre institution d'enseignement supérieur, ou chercher un emploi.

Qu'en est-il de l'inscription ?

Nous vous recommandons de chercher une école et d'inscrire votre enfant rapidement après votre arrivée en Belgique. Prenez rendez-vous à l'école.

Si vous avez des difficultés à parler ou à comprendre la langue, vous pouvez vous rendre à l'école avec un interprète ou une personne capable de traduire pour vous. Vous pouvez également demander les services d'un traducteur/interprète professionnel. Demandez à l'école.

Tous les enfants ont le droit de s'inscrire dans une école, qu'ils soient belges ou étrangers, et qu'ils aient ou non un statut d'immigration régulier. L'école ne peut refuser un enfant que dans un seul cas : lorsqu'il n'y a plus de places disponibles.

Les enfants sans carte de séjour ni visa doivent également s'inscrire à l'école et y aller régulièrement.

Comment choisir une école pour mon enfant ? Qu'est-ce qui est important ?

Vous pouvez choisir librement l'école. Il est important de choisir une école où vous et votre enfant vous sentirez bienvenus et à l'aise. Visitez plusieurs écoles. Demandez conseil à d'autres familles et à vos voisins. Demandez à rencontrer le directeur de l'école, à visiter les salles de classe et à rencontrer un ou plusieurs enseignants, s'ils sont disponibles.

La plupart des parents choisissent l'école de leurs enfants en fonction de leur situation géographique. Mais ce n'est pas le seul aspect important.

École officielle ou école gratuite ?

En Belgique francophone, la Fédération Wallonie-Bruxelles est chargée de l'éducation et de son financement. Les écoles sont organisées soit directement par la Fédération elle-même, soit par une autorité locale (Province ou COCOF, Ville ou Municipalité), soit par une association privée.

Ces " autorités organisatrices " sont chargées de définir l'orientation philosophique de l'école, son organisation et son approche pédagogique. Toutes les écoles officielles (écoles officielles, organisées par les autorités nationales, régionales ou locales) adhèrent à un ensemble de principes et de valeurs (recherche de la vérité, objectivité scientifique, ouverture, tolérance, etc.), sans promouvoir une seule doctrine philosophique ou religieuse. Un cours de morale laïque ou de religion est donné, selon le choix des parents.

De nombreuses écoles libres sont associées à une religion organisée (la plupart sont catholiques, mais il existe aussi des écoles juives, protestantes et musulmanes). Certaines écoles gratuites sont laïques ou sont organisées en fonction d'un projet spécifique. Sauf si elles ne sont pas reconnues (et donc non subventionnées) par la Fédération Wallonie-Bruxelles, les écoles wallonnes et bruxelloises enseignent toutes les mêmes connaissances et compétences pour un niveau donné (curriculum uniforme). Les écoles gratuites ne doivent pas être confondues avec les écoles privées. Les écoles privées peuvent être reconnues par une autorité extérieure (comme le programme du baccalauréat français), ou elles peuvent être certifiées par les autorités belges mais enseigner dans une langue autre que le français ou le néerlandais. Dans les écoles privées, les parents doivent payer les frais de scolarité de leurs enfants. C'est pourquoi ces écoles sont beaucoup plus chères.

À Bruxelles, une école française ou néerlandaise ?

À Bruxelles, vous avez le choix entre des écoles francophones et néerlandophones pour votre enfant.

Dois-je payer pour inscrire mes enfants à l'école ?

Non, il n'y a pas de frais d'inscription dans une école gérée par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Mais prenez note ! Certains services et fournitures scolaires peuvent être payants : repas scolaires, garderie, salle d'étude, certaines activités culturelles et sportives, photocopies, livres, équipement, etc.

Ces frais de scolarité sont à la charge des parents.

Si l'école demande de l'argent pour inscrire votre enfant, vous avez le droit de refuser.

Renseignez-vous sur les frais de scolarité. Ils diffèrent d'une école à l'autre. Si vous avez des problèmes financiers, vous pouvez demander à rencontrer la direction de l'école pour trouver une solution.

Il existe une aide financière pour les élèves du secondaire (bourses d'études). Vous en saurez plus à l'école de votre enfant.

Qui peut s'occuper de mon enfant en dehors des heures de classe ?

Les écoles ont des garderies pour les enfants âgés de trois à 12 ans avant et après les heures de classe. En général, des frais sont exigés. Les écoles disposent également d'une salle d'étude après l'école, où les enfants peuvent faire leurs devoirs et participer à des activités sportives et socioculturelles.

En dehors de l'école, de nombreuses activités périscolaires pour les enfants et les adolescents (sport, chorale, danse, musique, dessin, expression créative, etc.)

Vous en saurez plus à l'école de votre enfant. Les prix varient d'une activité à l'autre et d'une association à l'autre.

Pendant les vacances scolaires, vous pouvez inscrire votre enfant à un camp de vacances, une classe de loisirs ou une garderie. Pour en savoir plus, renseignez-vous auprès de l'école de votre enfant, de votre municipalité ou de l'ONE (Office des naissances et de l'enfance). Certaines "mutuelles de santé" apportent une aide financière.

Que puis-je faire pour aider mon enfant à l'école ?

Le plus grand service que vous pouvez rendre à votre enfant est de surveiller le travail qu'il accomplit à l'école : rencontrer les enseignants, vous rendre disponible, aider votre enfant à faire ses devoirs, le soutenir, lui demander comment va l'école, consulter son planificateur de classe, etc.

Où puis-je trouver d'autres informations ?

Lorsque vous inscrivez votre enfant à l'école, la direction de l'école vous donnera des renseignements et vous pourrez poser des questions. Si vous ne parlez pas bien la langue, essayez d'amener quelqu'un avec vous pour traduire.

Pour les jeunes qui ne souhaitent pas suivre un enseignement traditionnel

Le CEFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance) https://formations.siep.be/enseignement/cefa/cefa propose de combiner formation générale et

pratique professionnelle avec des jeunes à partir de 15 ans qui souhaitent une formation plus pratique que l'enseignement classique.

Le CEFA est une structure commune à plusieurs lycées organisant l'enseignement professionnel à partir de la 3ème année secondaire.

Les cours sont organisés en deux étapes : 2 jours sont dispensés au sein de l'établissement et la formation à la pratique professionnelle s'effectue directement en entreprise 3 jours par semaine.

2 types de formation :

Article 45" formation

Ce type de formation permet l'acquisition d'un certificat de qualification spécifique pour la formation professionnelle en alternance ainsi qu'un certificat relatif aux connaissances de base en gestion, directement axé sur l'aspect pratique du métier et délivrant des certificats de qualification spécifique.

Article 49" formation

Ce type de formation permet d'acquérir les mêmes compétences que dans l'enseignement traditionnel. Les diplômes et certificats sont équivalents.

La formation tout au long de la vie dans la partie française de la Belgique

Dans chacune des Régions, un organisme officiel est chargé de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des travailleurs : en Région wallonne, il s'agit du Forem www.leforem.be, et pour les francophones de la Région de Bruxelles-Capitale, de Bruxelles Formation www.bruxellesformation.brussels.

Le Forem est le service public wallon de l'emploi et de la formation professionnelle qui vise à former et intégrer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Le Forem offre aux demandeurs d'emploi des services personnalisés de conseil, d'orientation et d'information pour les aider à trouver un emploi ou dans leur parcours professionnel.

Le Forem propose plus de 250 formations qualifiantes permettant aux demandeurs d'emploi d'obtenir une qualification et/ou un emploi.

Bruxelles Formation propose plus de 200 formations gratuites pour les demandeurs d'emploi âgés de 18 ans et plus (Commerce, Restauration, Construction, Santé, Informatique...)

De plus, certains centres de formation de Bruxelles Formation sont des centres de validation agréés qui peuvent délivrer un certificat de compétence et, dans certains cas, permettre l'accès à la profession.

Lorsque vous possédez un diplôme qui ne couvre pas l'ensemble d'un métier, vous pouvez compléter votre formation dans les formations qualifiantes de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

L'**IFAPME** (Institut wallon de formation duale et des indépendants et PME) www.ifapme.be propose des formations professionnelles dans une multitude de secteurs professionnels organisés selon le principe de la double formation : stages en centres de formation et stages en entreprise.

L'IFAPME offre des cours de formation :

- Pour les jeunes à partir de 15 ans, ils peuvent apprendre un métier en 3 ans dans le cadre d'un double cursus ;

- Pour les adultes de 18 ans et plus, ils peuvent suivre une formation d'une durée de 1 à 3 ans, principalement dans le cadre d'une double formation ;

Dans la formation tout au long de la vie, de courtes périodes de temps donnent aux adultes de 18 ans et plus la possibilité d'améliorer leurs compétences dans un domaine professionnel. Ce type de formation permet également de répondre aux besoins des entreprises pour former leur personnel.

Les programmes de formation organisés par le FOREM et Bruxelles-Formation sont gratuits pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs. Les stagiaires ayant conclu un contrat de formation avec le Forem ou Bruxelles Formation bénéficient d'une indemnité de formation et leurs frais de déplacement sont couverts.

Soutien financier aux apprenants adultes

Congé d'études payé

Les salariés à temps plein et certains salariés à temps partiel du secteur privé, ainsi que certains contractuels d'une entreprise publique autonome qui suivent certaines formes de formation professionnelle et/ou certains cours généraux peuvent, tout en continuant à percevoir leur rémunération normale aux heures habituelles, prendre un congé de formation rémunéré, à condition de suivre un ou plusieurs des cours prévus par la loi, c'est-à-dire d'en sortir pour les cours suivis dans le cadre de leur formation générale ou professionnelle. Ce congé est payé par l'employeur aux dates normales de paiement et l'employeur peut obtenir le remboursement de ces heures auprès du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Un fonds financé à la fois par l'État et les employeurs est créé à cet effet.

Les congés d'études payés ne sont soumis à aucune restriction d'âge ou de nationalité. L'employeur qui reçoit une demande de congé d'études rémunéré est tenu de s'y conformer dans la mesure où l'employé concerné et le programme de formation ciblée satisfont aux conditions imposées par la loi. Le congé-éducation rémunéré ne peut s'ajouter à l'octroi d'une bourse pour la formation à la promotion sociale.

À partir de la première année, la durée du congé de formation payé correspond au nombre d'heures du ou des cours suivis (une période de 50 minutes donne droit à une heure de congé), avec des maxima annuels (une année scolaire commence le 1er septembre et se termine le 31 août) comme décrit ci-dessous :

100 ou 120 heures pour une formation professionnelle selon que la formation a lieu pendant les heures de travail ou non ;

80 heures pour une formation générale.

120 ou 100 heures pour les formations professionnelles et générales suivies au cours de la même année, selon que la formation a lieu pendant les heures de travail ou non.

Le plafond du nombre maximal d'heures de cours varie selon que les heures de cours ont lieu en dehors des heures normales de travail (120 heures maximum) ou en leur sein (180 heures maximum), mais, dans tous les cas, le programme de formation doit consister en un minimum de 32 heures par an.

Le montant brut du remboursement, qui est ajusté annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation, est plafonné, mais les employeurs complètent souvent le montant reçu par le travailleur.

Le recours au congé d'études rémunéré est le résultat d'une décision volontaire que le travailleur prend de son plein gré. L'employeur ne peut ni obliger les salariés à s'inscrire à une formation à laquelle la loi s'applique, ni les empêcher de le faire. D'autre part, le congé est soumis à la planification collective dans l'entreprise.

Un congé de formation rémunéré est accordé pour les cours de formation professionnelle énumérés ci-dessous :

- des cours de promotion sociale ;
- des cours à temps partiel en beaux-arts ;
- des cours d'enseignement supérieur à temps plein de type court, dispensés le soir ou le week-end ;
- des cours universitaires de premier et deuxième cycle, dispensés le soir ou le week-end ;
- la formation continue pour les professions libérales (formation des chefs d'entreprise, reconversion, formation continue) ;
- des cours de formation pour les travailleurs du secteur agricole ;
- la préparation et la tenue des examens fixés par le Bureau des Examens de la Communauté française ;
- des formations sectorielles mises en place par les comités paritaires ;
- cours de formation professionnelle accrédités par un comité d'agrément statutaire.

Un congé d'études payé est accordé pour les cours de formation générale énumérés ci-dessous :

- les cours dispensés par les organisations syndicales ;
- des cours dispensés par des organisations de jeunes et d'adultes et des instituts de formation pour les travailleurs créés au sein des syndicats ;
- les cours de formation pour lesquels le programme d'études est accrédité par un comité d'approbation statutaire.

Un travailleur peut perdre le droit à un congé d'études payé :

- si l'entraînement est abandonné ou interrompu ;

- en cas de participation irrégulière aux cours (absences injustifiées supérieures à 10 % du nombre d'heures de cours par trimestre) ;
- en cas d'utilisation frauduleuse (lorsque le travailleur exerce une activité rémunérée pendant le congé) ;
- en cas de deux échecs successifs.

L'employeur ne peut licencier un travailleur à partir du moment où la demande de congé d'études payé est faite jusqu'à la fin du programme de formation, sauf pour des motifs qui ne sont pas liés à la demande. L'employeur doit prouver l'existence de tels motifs.

Incitations pour les demandeurs d'emploi

Une mesure prise par le gouvernement fédéral offre aux chômeurs, sous certaines conditions, la possibilité de reprendre des études à plein temps tout en conservant leurs droits aux allocations de chômage et en étant dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi. Cette mesure concerne en particulier les chômeurs sans diplôme qui reprennent des études à plein temps pour se préparer à une profession où une pénurie importante de main-d'œuvre a été identifiée. Un demandeur d'emploi inscrit auprès du Forem ou d'une formation bruxelloise qui conclut un contrat de formation professionnelle peut bénéficier des avantages suivants :

- la formalisation des engagements des deux parties ;
- le maintien des allocations de chômage ou des prestations d'intégration sociale ;
- remboursement des frais de déplacement ;
- une allocation de formation d'un euro par heure de formation suivie (sous certaines conditions) ;
- aide pour les frais de garderie ou de garde d'enfants ;
- la couverture d'assurance.

La **FPIE** (Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise) à Bruxelles et le PFI (Plan Formation-Insertion) en Wallonie sont destinés à permettre aux demandeurs d'emploi de recevoir une formation en entreprise d'une durée de 4 à 26 semaines qui leur permettra d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à un emploi dans cette entreprise. Sous certaines conditions, le demandeur d'emploi qui souhaite suivre une formation dans le cadre de ce régime mais qui ne perçoit ni allocation d'attente ni allocation de chômage peut bénéficier d'une allocation de formation, ainsi que d'une prime d'incitation versée par l'employeur. Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans qui n'ont pas plus d'un diplôme inférieur au troisième cycle de l'enseignement secondaire entrent dans le champ d'application de PFI Jeunes, et la durée du Plan Formation-Insertion- peut être prolongée (jusqu'à 52 semaines).

De plus, les CTA (Centres de technologies avancées) ouvrent leurs portes aux demandeurs d'emploi. Les Centres de Technologies Avancées (CTA) jouent un rôle essentiel dans la formation des étudiants en formation professionnelle car ils visent à donner à ces étudiants et à leurs enseignants les outils nécessaires pour atteindre le niveau requis et concilier l'apprentissage et la réalité de la vie professionnelle. En complément des centres de compétences wallons et des centres de référence bruxellois, le CTA met à la disposition de tous les réseaux éducatifs et des demandeurs d'emploi des équipements de pointe coûteux. Ces centres sont également d'une grande importance pour les futurs employeurs de ces jeunes et pour leur région qui, dans un effort de redéploiement

économique et social, doit s'appuyer sur une jeunesse dynamique et qualifiée, prête à une intégration socioprofessionnelle de qualité.

Organismes privés financés par les pouvoirs publics régionaux

En Région wallonne, les organismes d'insertion socioprofessionnelle peuvent être agréés et subventionnés soit comme **Entreprise de Formation par le Travail** (EFT), soit comme **Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle** (OISP). Les EFT et les OISP www.interfede.be sont des centres de formation à but non lucratif qui dépendent directement des centres de protection sociale publics. En Région de Bruxelles-Capitale, les bénéficiaires du dispositif d'insertion socioprofessionnelle fréquentent l'Atelier de Formation par le Travail AFT (ateliers de formation sur le tas) : Les AFT sont des organismes agréés dont les activités sont subventionnées.

Les **centres de compétences** sont le fruit de partenariats entre la Région wallonne, le Forem, l'IFAPME, les partenaires sociaux du secteur économique, les centres de recherche et les universités. Ils sont soutenus par les Fonds structurels européens. En Région de Bruxelles-Capitale, des centres d'expertise ont été créés sur des principes similaires. Il y en a actuellement cinq.

La Région wallonne finance également les associations de quartier et les missions régionales. Les associations de quartier sont des organisations à but non lucratif travaillant dans des quartiers caractérisés par le logement social et/ou la régénération urbaine.

Politiques d'alphabétisation

Les politiques d'alphabétisation reposent sur plusieurs sources de financement :

- la Communauté française (subventions aux associations de formation continue - voir ci-dessus) ;

- les Régions (principalement par le financement d'actions de formation à l'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne et d'actions d'alphabétisation qui relèvent du secteur de la cohésion sociale en Région de Bruxelles-Capitale) ;

- les financements européens cycliques.

Les politiques d'alphabétisation s'appuient également sur d'autres initiatives bénéficiant d'un financement public : renforcement de l'alphabétisation dans l'éducation à la promotion sociale, enseignement du français langue étrangère (FLE), initiatives des bibliothèques publiques, des EFT et des OISP, etc.

Équivalence des diplômes

Une déclaration d'équivalence est un document qui exprime la valeur des études que vous avez entreprises à l'étranger.

Enseignement primaire et secondaire

Dans le cas d'un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire, une attestation d'équivalence vous sera demandée si :

Vous souhaitez poursuivre des études secondaires en Belgique.

Vous souhaitez poursuivre des études supérieures.

Vous souhaitez suivre une formation.

Vous souhaitez travailler ou vous établir en tant qu'indépendant.

Note :

Aucune attestation d'équivalence n'est nécessaire pour les diplômes délivrés par une école dispensant un programme belge à l'étranger.
Les qualifications obtenues dans les communautés française, flamande ou germanophone sont automatiquement reconnues comme équivalentes.
Pour plus d'informations ou pour demander une attestation d'équivalence :

- *En Communauté française : Contacter le service d'équivalence (en français)*
- *En Communauté flamande : Contacter le Ministère de l'Education et de la Formation (en néerlandais)*
- *Dans la Communauté germanophone : Contacter le Ministère de la Communauté germanophone (en allemand)*

Enseignement supérieur

Vous avez obtenu un certificat d'études supérieures à l'étranger. Vous souhaitez travailler ou vous inscrire dans une université ou une école supérieure belge afin de compléter votre formation ?

Les centres NARIC (National Academic Recognition and Information Centres), créés à l'initiative du comité européen, fournissent des informations sur une étude dans les pays de l'Union européenne. Ces centres travaillent avec le réseau européen ENIC (European Network of National Information Centres) établi par le Conseil de l'Europe et l'UNESCO. Il existe un centre national pour chaque pays

Conditions d'accès à l'enseignement supérieur en Communauté flamande pour les titulaires d'un diplôme étranger (en néerlandais)

Authentification de vos qualifications à l'étranger

Authentification de vos qualifications

Pour être reconnus à l'étranger, les diplômes obtenus en Belgique doivent être authentifiés. Cela signifie que la signature qui figure sur les diplômes, titres et certificats doit être vérifiée.

En règle générale, la procédure d'authentification se déroule en trois étapes successives :

1. Authentification par la Communauté compétente :

Dans certains cas, c'est l'autorité municipale de la municipalité où se trouve l'établissement d'enseignement qui est responsable de l'authentification.

2. Authentification par le SPF Affaires étrangères

La procédure varie selon le pays dans lequel vous souhaitez démontrer vos qualifications. Le SPF Affaires étrangères offre un moteur de recherche qui vous indiquera les démarches à suivre selon le type de document et le pays choisi.

3. Authentification par l'ambassade du pays de destination

Trouvez une ambassade sur le site www.diplomatie.be.

Note :

L'authentification ne constitue pas une garantie quant au contenu d'une qualification. Elle ne fait que garantir l'authenticité de la signature apposée sur le document.

Les diplômes délivrés par les écoles privées ne peuvent pas être authentifiés par les Communautés.

Reconnaissance des qualifications en Europe

La réforme de Bologne est entrée en vigueur en Belgique en septembre 2004. Cette déclaration européenne visant à harmoniser les études supérieures devrait faciliter la reconnaissance des diplômes délivrés par un Etat européen dans un autre.

Voir sous "Harmonisation européenne".

Les systèmes de reconnaissance des qualifications en Europe sur le site "L'Europe est à vous".

Les qualifications professionnelles en Europe sur le site de la Commission européenne

1. Centres NARIC et réseau ENIC

Les centres NARIC (National Academic Recognition and Information Centres) forment un réseau européen de centres nationaux dont l'objectif est de fournir des informations sur la reconnaissance des qualifications en Europe. Les centres collaborent également avec le réseau ENIC (European Network of National Information Centres) établi par la Commission européenne et l'UNESCO.

2. EUROPASS

Europass est un service gratuit de démonstration des compétences et des qualifications des citoyens européens. Europass fournit des documents normalisés décrivant les qualifications, les compétences linguistiques et l'expérience à l'étranger (par exemple, les programmes Erasmus). Chaque pays européen dispose d'un centre national Europass (lien externe) (en français, néerlandais ou allemand).

Le document délivré par Europass ne constitue pas la reconnaissance officielle d'une qualification. Il s'agit d'un outil permettant de démontrer ses compétences d'une manière compréhensible dans d'autres États membres.

SOINS DE SANTE

En Belgique, chacun a droit aux soins de santé. Une partie des dépenses de santé est prise en charge par une mutuelle de santé. Les personnes qui n'ont pas de mutuelle de santé ont droit à l'aide médicale du CPAS (Centre Public d'Aide Sociale) ou à l'aide médicale d'urgence.

Quelle mutuelle de santé choisir ? Combien cela coûtera-t-il ? Comment puis-je m'inscrire ?

Il existe plusieurs mutuelles de santé. Tous offrent plus ou moins les mêmes services. Dans le système général, il n'y a pas de primes à payer. La prime est prélevée sur votre salaire mensuel (cotisations de sécurité sociale) ou via des accords avec d'autres agences. Les mutuelles de santé proposent également une assurance maladie complémentaire pour couvrir certaines dépenses qui ne sont pas remboursées par la couverture de base. Cette assurance complémentaire vous oblige à payer une prime, et elle est obligatoire. Pour trouver un bureau près de chez vous, consultez leurs sites Web :

www.mutsoc.be

www.mc.be

www.mloz.be

Comment fonctionne le système de remboursement ?

Lorsque vous verrez un médecin, il ou elle vous remettra un certificat comme preuve de votre visite. Lorsque vous soumettez ce certificat à votre mutuelle de santé, elle vous remboursera tout ou partie de la visite. Généralement, une partie de vos frais de soins de santé sera prise en charge par la mutuelle de santé, et l'autre partie sera prise en charge par vous.

Il en va de même pour les médicaments, mais le remboursement ne couvre que certains types de médicaments. Cela se traduit à la pharmacie par une réduction du prix du médicament.

Note : les personnes titulaires d'un visa touristique ou d'un visa de travail temporaire ne font pas partie de cette catégorie. Ils doivent payer de leur poche les coûts de leurs soins de santé.

Dois-je souscrire à une mutuelle de santé ? À quoi cela sert-il ?

Une mutuelle de santé est un assureur privé qui vous rembourse, en tout ou en partie, vos frais de soins de santé. Elle vous verse une allocation si vous êtes physiquement incapable de travailler, vous donne des renseignements et répond à toutes vos questions sur votre santé.

Si vous remplissez les conditions, vous devez adhérer à une mutuelle de santé.

Quels sont mes droits en tant que patient ?

Vous pouvez choisir votre médecin et changer quand vous le souhaitez. Vous avez le droit d'être informé de votre état de santé, des traitements possibles et des risques. Avant de commencer un traitement, le médecin doit vous demander si vous y consentez.

Vous pouvez demander à lire votre dossier médical.

Vous avez droit au secret médical.

Si vous avez des difficultés à parler ou à comprendre la langue, vous pouvez demander les services d'un traducteur/interprète. Discutez-en avec votre fournisseur de soins de santé (hôpital, centre médical, etc.).

Qui dois-je contacter si j'ai un problème de santé ou si je ne me sens pas bien ?

Tout d'abord, vous devriez consulter votre médecin généraliste. Il ou elle vous dirigera vers un spécialiste ou vers un hôpital, si nécessaire. Si vous ne savez pas où trouver un médecin généraliste, vous pouvez vous renseigner auprès d'une pharmacie près de chez vous. Vous ne devriez pas vous rendre à la salle d'urgence d'un hôpital pour vos problèmes de santé généraux, sauf en cas d'urgence. Le médecin généraliste que vous consultez peut vous donner des conseils sur la façon de procéder.

Il est préférable de rester chez le même médecin généraliste. Il ou elle vous connaît bien. Vous établirez une relation de confiance avec votre médecin généraliste, qui mettra à jour votre dossier médical.

Quand dois-je aller à l'hôpital ?

Lorsque votre médecin généraliste estime que vous devez consulter un spécialiste, il peut vous orienter vers un hôpital. De nombreux hôpitaux ont une clinique externe où vous pouvez consulter un spécialiste. Les hôpitaux peuvent organiser des consultations avec des dentistes, des optométristes, des physiothérapeutes, etc. Ces consultations ont lieu à certaines heures ou plus souvent sur rendez-vous. Ils ne sont donc pas disponibles en cas d'urgence.

Que se passe-t-il si je tombe malade la nuit ou le week-end ?

Si vous tombez malade le soir, la nuit ou la fin de semaine, vous pouvez consulter un médecin de garde ou lui demander de venir chez vous si vous ne pouvez vous déplacer.

Pour trouver un médecin de garde près de chez vous, téléphonez à votre médecin de famille (un service de réponse vous donnera le numéro de téléphone du médecin de garde). Le médecin de garde déterminera s'il s'agit d'une urgence grave et, le cas échéant, vous dirigera vers le service d'urgence de l'hôpital.

À Bruxelles, vous pouvez également contacter

SOS Médecins : 02/513.02.02

www.sosmedecins.be

Y a-t-il d'autres endroits où je peux être traité ?

Vous pouvez également être soigné au centre médical le plus proche de chez vous. Au centre médical, vous pouvez voir des médecins généralistes, des travailleurs sociaux, des psychologues, des dentistes, des gynécologues et des pédiatres.

www.maisonmedicale.org

La plupart des mutuelles de santé gèrent également des cliniques où vous pouvez voir des spécialistes, des médecins généralistes, des dentistes, des gynécologues et des pédiatres. Pour plus d'informations, contactez votre mutuelle de santé.

Où puis-je obtenir de l'aide pour des problèmes liés à la sexualité ?

Au centre de planning familial, vous pouvez consulter un médecin à un prix abordable et recevoir des conseils de spécialistes sur la contraception, la sexualité, l'avortement, les maladies sexuellement transmissibles ou la violence domestique. Les spécialistes doivent respecter le secret médical, y compris pour les mineurs.

www.loveattitude.be

En Belgique, une femme a le droit de décider d'avoir ou non des enfants et d'utiliser la contraception. Lorsqu'une femme a une grossesse non désirée, elle peut décider d'y mettre fin avant la fin de la 12e semaine.

J'ai du mal à dormir, je suis anxieuse, déprimée. Qui dois-je voir ?

Parfois, il est utile de parler avec un professionnel de la santé spécialisé dans les problèmes de sommeil, les crises d'anxiété, le mal du pays, la solitude, les troubles de stress post-traumatique.... En Belgique, les médecins généralistes vous orientent souvent vers un professionnel dans de tels cas. L'aide psychologique peut également être utile à vos enfants si, par exemple, ils ont des problèmes à l'école ou si leur comportement change soudainement.

Vous pouvez vous renseigner sur les services disponibles près de chez vous, par exemple les centres de santé mentale. Vous pouvez également en parler à votre médecin généraliste. Je suis handicapé. Où puis-je trouver de l'aide pour ma famille et moi-même ? Si vous êtes handicapé, vous pourriez avoir de la difficulté à vous déplacer, à trouver un emploi, à établir des relations ou à rester autonome. Il existe des organisations qui aident et conseillent les personnes handicapées. Ils peuvent vous aider, vous et votre famille.

Pour plus d'informations :

A Bruxelles : Phare (Autonomie pour les personnes handicapées) : www.phare-irisnet.be

En Wallonie : AVIC (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) : www.avic.be

Quels sont les documents importants pour ma santé ?

Carte SIS : Carte d'identité sociale. Cette carte contient toutes vos données qui peuvent être utiles aux institutions de sécurité sociale. Vous devez le présenter à la pharmacie, à l'hôpital ou à la mutuelle de santé Vous devez le demander à votre mutuelle de santé. Vignette (Bon) : Document qui contient vos informations pour la mutuelle de santé. Vous devez apposer cette vignette sur les documents que vous envoyez à la mutuelle de santé (certificats médicaux, ordonnances). Vous devez demander ces vignettes à la "mutuelle de santé".

Ordonnance :

Document sur lequel le médecin inscrit la liste des médicaments et des traitements dont vous avez besoin. Vous devez présenter ce document à la pharmacie où vous achetez vos médicaments. Vous paierez moins que le prix total, car votre "mutuelle de santé" paiera une partie des frais directement au pharmacien.

Certificat du médecin :

C'est le certificat que votre médecin vous remettra après un examen. Vous devez le soumettre à votre mutuelle de santé afin d'obtenir le remboursement d'une partie des coûts de la consultation.

Carte européenne d'assurance maladie (CEAM) :

Pour les citoyens de l'UE ou des pays qui ont signé des accords internationaux d'assurance maladie.

Numéros de téléphone d'urgence ?

Assistance médicale d'urgence, ambulance et incendie 100 ou 112

Police : 101

Centre antipoison : 070/245.245

Inscrivez ces numéros d'urgence sur une carte et gardez-la à la maison.

DROITS SOCIAUX

La sécurité sociale en Belgique est un système globalement inclusif. Il s'agit de la combinaison d'un système principalement contributif **d'assurance sociale liée au travail** et d'un système non contributif d'**assistance sociale**.

L'assurance sociale belge fondée sur le travail alloue des revenus de remplacement et des suppléments de revenus pour compenser certains coûts (par exemple les soins de santé). Par contre, le système d'aide sociale ou d'assistance sociale n'est pas lié au travail, et donc n'est pas contributif, mais fondé sur le principe de solidarité et financé par le système général d'imposition (impôts).

Pour les programmes d'assurance sociale, tels que le chômage, la retraite, l'assurance maladie… la règle générale est que toute personne travaillant et résidant légalement en Belgique a droit aux prestations de sécurité sociale (et doit obligatoirement y contribuer), pourvu qu'elle remplisse les critères généraux d'admissibilité tels que les périodes d'attente et les cotisations minimales.

En ce qui concerne l'aide ou assistance sociale, tous les migrants résidant légalement en Belgique sont couverts par le programme résiduel d'aide sociale, mais peuvent être exclus de certains sous-programmes spécifiques en fonction de leur statut.

Bénéficier de prestations de sécurité sociale et d'assistance sociale n'influe en rien sur le statut de résident des migrants possédant un titre de séjour illimité. Par contre, pour les migrants temporaires, le statut de résident devient plus précaire lorsque le migrant a recours à des prestations de sécurité sociale et d'assistance sociale.

Il existe une différence dans l'assistance sociale selon le type de migrants. Les demandeurs d'asile et les migrants clandestins bénéficient respectivement de l'aide matérielle et l'aide médicale urgente.

Il existe très peu de différences dans le traitement des Belges et des migrants dans le système d'assurance sociale. Les deux différences les plus flagrantes sont :

- La règle selon laquelle les ressortissants de pays tiers (RPT) ne peuvent pas « exporter » leurs allocations de retraite
- Une autre différence peut être relevée dans le sous-programme du chômage des allocations d'insertion professionnelle pour les jeunes sans emploi. Seuls les jeunes pouvant compter sur un accord bilatéral ou multilatéral ont droit à ces allocations.

De manière générale, le système belge de sécurité sociale est un système inclusif pour les migrants. Pour les programmes d'assurance sociale (assurance maladie, chômage, pension, accident du travail…) la règle générale est que toute personne travaillant et résidant légalement en Belgique a droit aux prestations de sécurité sociale en Belgique (et doit obligatoirement y contribuer), pourvu qu'elle remplisse les critères généraux d'admissibilité tels que les périodes d'attente et les cotisations minimales.

Branche de la sécurité sociale	Prestations et programmes inclus dans chaque branche	Accessibilité aux ressortissants de pays tiers
I. Assurance maladie	**Traitement médical** **Hospitalisation** **Soins dentaires** **Prothèses, lunettes, appareils auditifs** **Conditions générales :** 1) la personne doit s'inscrire à une caisse d'assurance maladie ; 2) la personne doit avoir versé des cotisations de sécurité sociale minimales (éventuellement complétées par des cotisations personnelles) sur une période de six mois.	**OUI –** Le système d'assurance santé couvre toute personne résidant en Belgique (et inscrite au Registre national) et payant les cotisations minimales. Ne sont PAS couverts : les travailleurs frontaliers résidant en Belgique, mais couverts par un régime d'assurance sociale étranger. Travailleurs saisonniers : ils ont droit à l'assurance maladie s'ils remplissent les critères généraux (paiement de cotisations), ce qui peut être difficile en raison de leur bref séjour

II. Indemnités d'incapacité de travail	**Conditions générales :** 1) avoir cessé toute activité en raison d'une blessure ou de troubles fonctionnels entraînant une réduction de la capacité de gain d'au moins 66 % ; 2) période de travail et d'affiliation requise : 6 mois, dont 120 jours de travail ou de périodes assimilées (chômage, vacances légales…) ; 3) preuve de paiement des cotisations minimales.	**OUI –** toute personne TRAVAILLANT et résidant en Belgique (comme pour les ressortissants belges, aucune distinction n'est faite), mais les conditions générales, telles que la période d'admissibilité, doivent être remplies (sauf accord bilatéral). Ne sont PAS couverts : - les travailleurs temporaires n'ayant pas accompli la période d'admissibilité de 120 jours de travail ; - les travailleurs saisonniers s'ils n'ont pas accompli la période d'admissibilité (période étendue de 18 mois).

III. Prestations de maternité et de paternité	***Congé payé de maternité / de paternité*** Assurance sociale obligatoire couvrant la population active (salariés et indépendants) et octroyant des prestations proportionnelles à la rémunération (salariés) et des prestations forfaitaires (indépendants). **Durée du congé** * Congé de maternité *Repos prénatal :* 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple) avant la date prévue de l'accouchement. Repos postnatal : 9 semaines obligatoires après l'accouchement. * Congé de paternité Les pères ont droit à 10 jours de congé de paternité à la naissance de leur enfant. Le même droit s'applique aux co-parents. * Indemnités de maternité : 82 % du salaire (sans plafond) pendant les 30 premiers jours, puis 75 % du salaire (jusqu'au plafond) à partir du 31e jour. Règles spéciales pour les travailleurs sans emploi et pour les personnes handicapées. * Indemnités de paternité/d'adoption : 82 % du salaire jusqu'au plafond (indemnités maximum de 105,80 EUR pour les cas à partir du 01/01/2011).	OUI – toute personne occupée (ou catégorie assimilée) et résidant en Belgique (comme pour les ressortissants belges, aucune distinction n'est faite), mais les conditions générales doivent être remplies. Ne sont PAS couverts : - les travailleurs temporaires et saisonniers 5 n'ayant pas accompli la période d'admissibilité et n'ayant pas payé les cotisations minimales. Chômeurs complets : Le travail n'est pas une condition pour l'octroi des prestations de maternité/paternité. Les personnes sans emploi y ont aussi droit, mais il y a un délai d'attente. La personne sans emploi doit avoir payé des cotisations sociales pendant six mois.

IV. Indemnités d'invalidité	***Indemnités accordées si l'incapacité de travail persiste après un an (année pendant laquelle des indemnités d'incapacité de travail ont été payées)*** Conditions : 1) identiques à celle des indemnités d'incapacité de travail, les indemnités d'invalidité ne pouvant être accordées qu'après cette année d'indemnités d'incapacité de travail ; 2) période de travail et d'affiliation à une caisse d'assurance maladie requise : 6 mois, dont 120 jours de travail ou de périodes assimilées (chômage, vacances légales…) ; 3) preuve de paiement des cotisations minimales ; 4) avoir reçu des indemnités d'incapacité de travail pendant un an.	**OUI –** toute personne occupée (ou catégorie assimilée) et résidant en Belgique (comme pour les ressortissants belges, aucune distinction n'est faite), mais les conditions générales doivent être remplies (sauf accord bilatéral). Ne sont PAS couverts : - les travailleurs temporaires et saisonniers n'ayant pas rempli le délai d'attente. En principe, ces prestations ne sont pas exportables, sauf en cas d'accord bilatéral.

V. Pensions et prestations de vieillesse	***Facteurs déterminants*** Le système belge de pension de retraite est un système par capitalisation annuelle. Le montant de la rémunération, la durée d'assurance et le statut familial sont pris en compte. Condition de résidence Les étrangers doivent résider en Belgique pour recevoir leur pension. La pension n'est pas exportable, sauf en cas d'accord bilatéral. Les	**OUI –** toute personne occupée (ou catégorie assimilée) et résidant en Belgique (comme pour les ressortissants belges, aucune distinction n'est faite) : *la pension est calculée (uniquement) pour les périodes prestées en Belgique*. Sans emploi / demandeurs d'emploi Oui. Les jours de travail pendant

	Belges, les réfugiés, les apatrides et les citoyens de pays avec lesquels il existe un accord bilatéral peuvent recevoir leur pension n'importe où dans le monde.	lesquels la personne était temporairement sans emploi sont pris en compte pour le calcul de la pension de retraite. Le cumul des allocations de chômage et d'une pension de vieillesse est interdit. Membres de la famille des ressortissants de pays tiers Non, sauf s'ils se constituent eux-mêmes leurs propres droits via leur travail.

VI. Pension de survie	**Conditions générales :** 1) le conjoint survivant doit avoir au moins 45 ans ; 2) avoir été marié depuis au moins un an au moment du décès du conjoint (les périodes de cohabitation légale précédant directement le mariage sont prises en compte); 3) remplir les conditions pour le paiement d'une pension normale.	**OUI –** Les étrangers peuvent, s'ils remplissent les critères généraux, recevoir une pension de survie pour le travail légalement effectué par leur conjoint en Belgique. Ils doivent demeurer en Belgique pour bénéficier de cette pension (sauf accord bilatéral).

VII. Accidents du travail et maladies professionnelles	**ACCIDENTS DU TRAVAIL**	**OUI –** les **salariés** étrangers, y compris les travailleurs saisonniers, qu'ils soient résidents temporaires ou permanents, ont droit aux indemnités pour accidents du travail et maladies professionnelles. **Les prestations sont exportables,** y compris le remboursement des avantages en nature. Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont par définition liées au statut de salarié : les indépendants, , les personnes sans emploi / les demandeurs d'emploi Belges et ressortissants de pays tiers, n'ont PAS accès à ces prestations.

VIII. Prestations familiales	***Allocations familiales*** Une condition générale doit être remplie : les **enfants** doivent être **élevés en Belgique** (en principe). Exceptions à la condition de résidence des enfants : * résidence dans un autre pays pendant maximum 2 mois par an ; * résidence dans un autre pays pendant les vacances scolaires, maximum 120 jours par an ; * résidence dans un autre pays pour des raisons de santé, maximum 6 mois ; * suivre des études dans un pays dans lequel la législation sociale de l'UE est applicable ; * suivre des études hors Belgique avec une bourse d'études ; * suivre des études dans un pays avec lequel la Belgique a signé un accord bilatéral : Algérie, Maroc, Tunisie, Turquie et les pays de l'ex-Yougoslavie. Les allocations familiales sont un droit résiduel. Les conditions sont : être salarié, résider effectivement en Belgique ou travailler comme travailleur frontalier, ou disposer d'une allocation sociale de maladie, de grossesse, d'accident ou de vieillesse du pays de travail. Chômeurs / demandeurs d'emploi : si le travailleur étranger a droit à l'assurance chômage, il a droit aux allocations familiales. Membres de la famille : ils n'ont pas droit à ces prestations, mais peuvent en être le bénéficiaire (conjoint et enfants). Les allocations familiales sont en principe liées au travail, donc la personne qui travaille (ou qui est au chômage/invalide/à la retraite) ouvre le droit.	**OUI –** toute personne occupée (ou catégorie assimilée) et résidant en Belgique (comme pour les ressortissants belges, aucune distinction n'est faite), y compris les indépendants. familiales d'un autre pays n'est pas possible.

IX. Allocations de chômage	***Conditions générales*** Être involontairement sans emploi ; être inscrit comme demandeur d'emploi ; être apte au travail ; être disponible pour le marché du travail ; être âgé de 18 à 65 ans ; rechercher activement un emploi ; résider en Belgique ; être sans rémunération. ***Période de référence*** La période de référence varie, selon l'âge de la personne assurée, entre 312 jours de travail au cours des 21 mois précédents et 624 jours de travail au cours des 42 mois précédents.	**OUI –** toute personne occupée (ou catégorie assimilée) et résidant légalement en Belgique (comme pour les ressortissants belges, aucune distinction n'est faite), mais les conditions générales doivent être remplies – uniquement pour la période de travail effectué en Belgique (sauf traité). Droit non exportable. Migrants du travail : OUI, ils peuvent prétendre à ces prestations. s'ils ont accompli la période d'admissibilité et si leur permis de travail n'est pas échu. Si leur permis de travail arrive à échéance au cours de la période de perception des allocations, ils conservent le droit à ces allocations pendant 60 jours après l'échéance du permis de travail.

		! Sous-programme : allocations pour jeunes chômeurs – programme d'insertion professionnelle : seuls les migrants (et les membres de leur famille) venant d'un pays ayant signé un accord avec la Belgique y ont droit (cela comprend tous les pays membres de l'EEE, l'Algérie, le Maroc, Saint Marin, la Tunisie, la Turquie et les Républiques de l'ex-Yougoslavie) ainsi que les réfugiés et les apatrides.

X. Assistance sociale	**« L'assistance sociale »** recouvre plusieurs programmes : 1) droit à l'intégration sociale ; 2) droit à l'aide sociale (programme résiduel) ; 3) prestations familiales garanties ; 4) garantie de revenus aux personnes âgées ; 5) allocations aux personnes handicapées. Les critères d'admissibilité pour les étrangers sont *différents* pour ces programmes. Nous présentons donc les quatre catégories séparément. **1) Droit à l'intégration sociale** Garantissant un droit à l'intégration sociale via 1° un emploi ou 2° un revenu d'intégration, couplé ou non à un projet d'intégration. Le revenu d'intégration doit garantir un revenu minimum aux personnes ne disposant pas des ressources suffisantes et dans l'incapacité de se les procurer par elles-mêmes ou par d'autres moyens. Une personne est considérée dans le besoin si, suite à l'enquête sociale et financière, il apparaît que ses ressources sont plus faibles que le montant du revenu d'intégration. Pour pouvoir prétendre au revenu d'intégration, le demandeur doit prouver sa disposition à travailler, sauf si cela est impossible pour des raisons de santé ou d'équité. Le concept de disposition au travail se rapporte à un état d'esprit différent de celui qui est pris en compte dans le domaine du chômage, la preuve de la recherche de travail demandée est ici moins contraignante. Le revenu d'intégration peut être refusé à une personne qui n'est pas disposée à travailler, ou qui ne remplit pas l'une des conditions d'admissibilité. EUR. **2) Droit à l'aide sociale** Parallèlement au système de revenu d'intégration, il existe un système plus résiduel « d'aide sociale ». Celui-ci peut prendre des formes diverses, y compris des prestations financières, et est accessible à toute personne résidant légalement sur le territoire belge. L'aide sociale peut prendre la forme d'une	**L'admissibilité est différente pour chaque sous-programme. Seul le programme résiduel « d'aide sociale » est accessible à toute personne résidant légalement en Belgique. L'admissibilité pour les RPT dans les autres programmes se limite aux RPT disposant d'une carte de résident permanent ou d'un titre de séjour de longue durée (5 ans) ou (dans un programme) pouvant prouver un lien avec le marché du travail.** Pour tous les programmes : pas d'exportabilité, les RPT doivent résider en Belgique (comme c'est le cas pour les Belges). **1) Droit à l'intégration sociale** NON, seulement pour les Belges et certains groupes privilégiés d'étrangers : * apatrides avec autorisation de séjour ; * réfugiés ; * ressortissants étrangers inscrits au registre de population (en pratique, surtout des personnes ayant obtenu une carte de résident permanent après 5 ans) ; **2) Droit à l'aide sociale (programme de base de l'assistance sociale)** OUI, pour toute personne résidant légalement en Belgique. Sauf (depuis 2013) : les migrants dont la résidence se base sur une « régularisation humanitaire » effectuée sur la base d'un permis de travail B (voir plus loin). **3) Prestations familiales garanties** OUI, mais subordonnées à une durée de résidence légale en Belgique de 5

	allocation de chauffage, de l'octroi d'une garantie locative, d'un emploi, d'une participation socioculturelle, d'une aide pour s'inscrire à une caisse d'assurance maladie. L'aide financière est généralement identique aux montants octroyés dans le cadre de programme du revenu d'intégration. Le principal critère d'admissibilité est d'être « dans le besoin ». **3) Prestations familiales garanties** Allocations familiales garanties pour les parents/enfants ne pouvant prétendre à aucun droit dans le régime classique ou dans un quelconque système étranger ou international **4) Garantie de revenus aux personnes âgées** Procurant un revenu minimum aux personnes âgées dans le besoin. **5) Allocations aux personnes handicapées (devient une allocation spécifique pour l'aide aux personnes âgées après 65 ans)** * Allocation de remplacement de revenus : le montant mensuel de base de l'allocation est déterminé par la situation familiale de la personne handicapée : - Catégorie C : personne handicapée cohabitant avec un partenaire ou vivant avec un enfant à charge âgé de moins de 25 ans - Catégorie B : personne handicapée vivant seule ou personne handicapée vivant dans une institution tout en conservant la même adresse que son partenaire - Catégorie A : personne handicapée n'appartenant pas aux catégories B ou C * Allocation d'intégration : le montant mensuel varie en fonction du degré de perte d'autonomie.	ans, sans interruption (accordées en pratique après 4 ans). Ces cinq (ou quatre) années de résidence ne sont pas requises pour : les citoyens de l'EEE et leur famille, les citoyens d'un État ayant ratifié la Charte sociale européenne, les réfugiés et les apatrides. La période de résidence n'est également pas requise si l'enfant pour lequel les allocations sont octroyées est citoyen de l'EEE, citoyen d'un État ayant ratifié la Charte sociale européenne, réfugié ou apatride. **4) Garantie de revenus aux personnes âgées** **OUI CONDITIONNELLE :** * ressortissants belges ; * personnes visées par le Règlement (CE) 883/2004 ; * ressortissants d'un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord de réciprocité ; * migrants pouvant prétendre à la pension de retraite normale (seule une durée minimum de travail en Belgique est requise pour cela) et remplissant l'une des conditions suivantes : 1) justifier d'une carrière d'au moins 312 jours de travail à temps plein (ou périodes assimilées) en Belgique, 2) avoir le statut de RPT détenteur d'un titre de séjour de longue durée, conformément à la Directive 2003/109/CE ; * réfugiés ou apatrides. La personne admissible doit avoir sa résidence principale en Belgique. **5) Allocations aux personnes handicapées** NON, sauf en cas d'inscription au registre de population (en pratique, les migrants avec une carte de résident permanent, obtenue après minimum 5 ans de résidence). Si une personne n'est pas inscrite au registre de population, elle peut avoir droit à ces allocations s'il s'agit: * d'un ressortissant Belge * d'un ressortissant d'un état membre de l'UE ou d'un ressortissant de l'un des pays suivants : Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse, Maroc, Algérie ou Tunisie. La personne doit être salariée ou indépendante (ou

		membre de la famille) ; * d'un réfugié ou d'un apatride ; * du conjoint, cohabitant ou d'un membre de la famille à charge des personnes mentionnées ci-dessus ; * d'une personne ayant bénéficié jusqu'à l'âge de 21 ans des allocations familiales majorées en raison du handicap de l'enfant ; * d'un ressortissant d'un état ayant signé l'Accord intérimaire européen.

XI. Soins de longue durée	**1) Assurance maladie : il n'existe aucune législation spécifique au niveau fédéral, mais le système général de l'assurance maladie couvre les soins infirmiers à domicile pour les patients fortement dépendants** incapables d'effectuer les activités de base de la vie quotidienne. L'assurance couvre une partie des frais fixes de ces soins selon l'état de dépendance physique du patient. **2) Pour les personnes handicapées :** allocation d'intégration et allocation pour l'aide aux personnes âgées (à partir de 65 ans) : ces allocations visent à compenser les frais supplémentaires résultant de l'absence d'autonomie ou de la réduction de celle-ci. Ces allocations sont calculées sur une base forfaitaire. **3) L'Assurance soins flamande (obligatoire en Flandre et facultative à Bruxelles)** Aide et assistance de nature non médicale fournie par des tiers à des personnes dont l'autonomie est réduite dans un cadre résidentiel, semi-résidentiel ou à domicile.	**1) Assurance maladie** **OUI –** le système d'assurance maladie couvre (presque) toutes les personnes résidant en Belgique (et inscrites au Registre national) (voir plus haut : assurance maladie). **2) Personnes handicapées** **NON –** uniquement en cas d'inscription au registre de population (en pratique, les personnes avec une carte de résident permanent) ou pour les migrants de pays avec lesquels il existe un accord (comme pour l'UE). Si une personne n'est pas inscrite au registre de population, elle peut avoir droit à cette allocation s'il s'agit : * d'un ressortissant de l'un des pays suivants : Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse, Maroc, Algérie ou Tunisie. La personne doit remplir les conditions fixées dans le Règlement (CE) 883/2004 ; * d'un réfugié ou d'un apatride ; * du conjoint, cohabitant ou d'un membre de la famille à charge des personnes mentionnées ci-dessus ; * d'une personne ayant bénéficié jusqu'à l'âge de 21 ans des allocations familiales majorées en raison du handicap de l'enfant ; * d'un ressortissant d'un état ayant signé l'Accord intérimaire européen. **3) Assurance Soins flamande** OUI – assurance obligatoire pour les personnes vivant en Flandre, quelle que soit leur nationalité. Les personnes résidant à Bruxelles ont la possibilité d'y souscrire, quelle que soit leur nationalité. Les personnes ne vivant pas en Belgique, mais dans un autre état membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, ou en Suisse, et couvertes par l'assurance

		sociale en Belgique en raison d'un emploi actuel ou précédent en Flandre sont obligés d'y souscrire, quelle que soit leur nationalité. Les personnes ne vivant pas en Belgique, mais dans un autre état membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, ou en Suisse, et couvertes par l'assurance sociale en Belgique en raison d'un emploi actuel ou précédent à Bruxelles ont la possibilité d'y souscrire, quelle que soit leur nationalité.

CPAS

Les initiales CPAS signifient "centre public d'action social". L'action ou la mission principale d'un CPAS est d'aider les personnes dans le besoin.

Il y a un CPAS dans chaque commune (selon le CPAS de la commune où vous habitez).

Le rôle du CPAS

Le rôle d'un CPAS est de veiller à ce que chaque personne, qui réside dans la commune, puisse vivre conformément à la dignité humaine.

Vivre conformément à la "dignité humaine" signifie, au minimum, être en mesure de trouver un logement, de la nourriture, des soins de santé, des vêtements et des moyens de transport. Cela s'applique à tous les membres d'une famille ou d'un ménage. Il est certain que les démarches à entreprendre pour obtenir l'aide du CPAS peuvent être longues et il n'est pas toujours facile d'obtenir toutes les informations nécessaires (sur les aides possibles) dans certains cas.

L'aide apportée par le CPAS peut prendre différentes formes : matérielle (financière), sociale, médicale ou même psychologique.

Il est à noter qu'en matière de soins médicaux ou d'hospitalisation, les bénéficiaires doivent faire appel aux maisons de santé ou aux hôpitaux qui ont signé des conventions avec le CPAS. Il est important de vérifier au préalable auprès de votre CPAS.

De l'aide sociale à l'action sociale

L'aide accordée par le CPAS ne se limite donc pas à fournir à ceux qui le demandent une aide financière pour vivre dans la dignité.

En effet, l'aide financière n'est qu'une des nombreuses formes d'aide offertes par le CPAS.

Ces aides concernent divers besoins ou problèmes de la vie quotidienne :

- le logement (aide à la recherche, mise en place d'une garantie locative ; paiement du premier loyer, etc.)

- la santé (intervention dans l'achat de lunettes, octroi d'une carte médicale, aide médicale urgente,...)

- le soutien scolaire et extrascolaire (aide aux frais de scolarité en maternelle et en primaire ; aide à l'inscription dans un club sportif, un mouvement de jeunesse,...).

- aide alimentaire (colis alimentaires, épicerie sociale, restaurant social,... cette aide peut varier d'une commune à l'autre)

- l'énergie (aides via des allocations de chauffage, des audits énergétiques, des interventions dans l'achat d'appareils électroménagers, etc.)

- la médiation de la dette (orientation budgétaire)

- l'emploi et la formation (aide à la recherche d'emploi, évaluation professionnelle, sélection des candidats pour les postes de l'article 60/61, etc.)

- la mobilité (aide aux moins mobiles, taxis, ... cette aide varie selon les communes)

- l'aide à domicile (aide aux tâches ménagères, repas à domicile,...)

- les maisons de repos et de soins (aide à la recherche d'un lieu approprié, intervention dans les frais de logement, ...)

Veuillez noter que pour pouvoir bénéficier de cette aide, certaines conditions doivent toujours être remplies.

Toute personne qui réside légalement en Belgique a droit à l'aide sociale. L'objectif de cette aide sociale est de garantir un revenu minimum à l'ensemble de la population.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide sociale, certaines conditions doivent être remplies. Avant de l'accorder, le CPAS procède à une enquête sur les moyens de subsistance de la personne concernée dans chaque cas.

Le CPAS examine quelle aide est la mieux adaptée à la situation personnelle ou familiale de la personne concernée et lui offre les moyens adéquats pour répondre à ces besoins.

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'il n'est pas toujours nécessaire d'être un bé néficiaire du CPAS pour bénéficier de cette aide.

Certains services du CPAS, qui sont chargés de la distribution de cette aide, sont ouverts à tous !

Par ailleurs, il est important de rappeler que les CPAS disposent d'une certaine autonomie, et que leur façon de gérer et d'analyser une demande d'aide peut donc différer d'une commune à l'autre : c'est ce qu'on appelle le "pouvoir discrétionnaire".

Cela explique pourquoi une demande d'aide peut être considérée différemment d'un CPAS à l'autre.

Mais les montants des (3 types de) RIS (revenu d'intégration sociale) restent les mêmes pour tous les CPAS (sur l'ensemble du territoire belge).

Le CPAS a également pour mission de coordonner les politiques sociales de sa commune. À cette fin, le CPAS peut créer des comités avec d'autres acteurs de la communauté communale, au sein desquels le CPAS et ces différents organismes peuvent coordonner leurs actions et projets en relation avec les problèmes collectifs et/ou individuels propres à la commune.

Là encore, l'autonomie des CPAS est en jeu et la réalité peut être différente d'une municipalité à l'autre.

Pour plus d'information :

https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13740&langId=en

https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/

DROIT DU TRAVAIL

La politique belge de l'emploi repose sur la concertation entre les partenaires sociaux. Ce type de collaboration entre employeurs et travailleurs s'est traduit par une main-d'œuvre dynamique, flexible et protégée (les travailleurs belges bénéficient d'une excellente protection contre le chômage et la maladie). La consultation sociale offre de multiples avantages, tels que le contrôle des coûts salariaux, l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et la garantie de relations industrielles pacifiques.

Ces matières sont prévues par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et par la loi sur les jours fériés du 4 janvier 1974.

Limites normales du temps de travail

Principe

Le temps de travail est le temps pendant lequel un travailleur est à la disposition de l'employeur (c'est-à-dire le temps pendant lequel il est sous son autorité) et qu'il ne peut utiliser librement comme bon lui semble.

En conséquence, le temps de travail peut être plus étendu que les périodes pendant lesquelles le travail est effectivement effectué (par exemple, la période de garde pendant les heures de garde).

Durée maximale journalière de travail

En Belgique, le temps de travail ne peut dépasser huit heures par jour. En outre, le travail quotidien doit en principe être effectué entre 6 heures et 20 heures (en raison de l'interdiction du travail de nuit (voir ci-dessous)).

Toutefois, le temps de travail journalier peut être augmenté comme suit :

9 heures si le travailleur ne travaille pas plus de 5½ jours par semaine (horaire de travail dans lequel le travailleur, en plus de son jour de repos hebdomadaire, a au moins une demi-journée de repos) ;

10 heures si les travailleurs sont absents de leur domicile pendant plus de 14 heures par jour en raison de la distance entre le lieu de travail et leur lieu de résidence ou de séjour.

Durée maximale hebdomadaire du travail

La règle générale est que le plan de roulement hebdomadaire qui peut être appliqué dans les entreprises l'est :

soit 38 heures effectives par semaine ;

soit 38 heures en moyenne sur une période de référence donnée.

Néanmoins, même dans un tel cas, il est important de souligner que la durée effective hebdomadaire de travail ne peut en principe dépasser 40 heures.

Exemples : travail effectif de 40 heures par semaine avec attribution de 12 jours de repos compensatoires (sur une période de référence d'un an) ; travail effectif de 39 heures par semaine avec attribution de 6 jours de repos compensatoires.

Toutefois, il est important de souligner que les conventions collectives conclues au sein de comités paritaires dans un certain nombre de secteurs ont réduit le temps de travail hebdomadaire à moins de 38 heures.

Durée minimale journalière de travail

Sauf dérogations (fixées par arrêté royal ou convention collective), la durée de chaque séance de travail ne peut être inférieure à trois heures.

Dérogations aux limites maximales de la durée du travail

En principe, il est interdit de dépasser les limites journalières et hebdomadaires du temps de travail.

Il existe toutefois un certain nombre de dérogations.

Tout d'abord, il existe des dérogations structurelles liées à des régimes de travail particuliers qui ont une certaine durabilité quant à leur application.

Dans certains cas, une dérogation est directement autorisée par la loi sans autorisation préalable :

- travail organisé en équipes successives (maximum : 11 heures/jour et 50 heures/semaine) ;
- travail continu pour des raisons techniques (maximum 12 heures/jour et 50 heures/semaine ou 56 heures si le travail est réparti sur 7 jours/semaine à raison de 8 heures/jour.

Dans les autres cas, l'autorisation est requise par arrêté royal :

- en particulier dans des secteurs industriels particuliers ou pour des catégories particulières d'entreprises et des secteurs d'entreprises où les limites normales du temps de travail ne peuvent pas être respectées (maximum 11 heures par jour et 50 heures par semaine) ;
- pour des travaux préparatoires ou de suivi qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps de production normal (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine).

NB : L'arrêté royal devrait fixer les cas pour lesquels la dérogation est autorisée ainsi que, le cas échéant, les différentes limites maximales et conditions d'application.

NB : Les entreprises relevant de la commission paritaire du secteur du bâtiment (JC 124) sont autorisées à dépasser les limites du temps de travail de l'entreprise (maximum 9 heures/jour et 45 heures/semaine) jusqu'à 180 heures par année civile, pendant la période estivale ou dans une période d'activité intense. Cette dérogation est soumise à l'accord préalable du représentant syndical (en l'absence du représentant syndical, l'employeur doit en informer le président du comité paritaire).

Il existe également des dérogations spécifiques (heures supplémentaires)

Des types particuliers d'heures supplémentaires sont nécessaires :

Soit autorisation préalable par arrêté royal :

- pour les opérations de transport, de chargement et de déchargement (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine) ;
- pour les secteurs où les substances transformées peuvent dégénérer très rapidement (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine) ;
- pour les travaux dont le temps d'exécution ne peut être clairement défini en raison de la nature de ce travail (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine) ;
- Ou autorisation préalable du représentant syndical et de l'inspecteur/chef de district de la Direction générale du contrôle de la législation sociale (en l'absence d'un représentant syndical, l'autorisation de l'inspecteur/chef de district suffit) : en cas d'augmentation exceptionnelle du travail (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine).

Des heures supplémentaires peuvent également être effectuées en cas de force majeure :

- sans formalité particulière :
- d'effectuer des travaux pour le compte de tiers pour faire face à la menace d'un accident ou d'un accident qui s'est produit ;
- d'effectuer des travaux urgents sur des machines ou des équipements pour le compte de tiers ;
- d'effectuer des travaux au sein de l'entreprise pour faire face à la menace d'un accident ou d'un accident qui s'est produit ;
- d'effectuer des travaux urgents au sein de l'entreprise en matière de machines ou d'équipements.
- avec l'accord préalable du représentant syndical (ou information a posteriori du représentant) et notification de l'inspecteur/chef de district :
- pour des travaux nécessaires en raison de circonstances imprévues (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine).

Les limites normales de temps de travail peuvent également être dépassées pour l'inventaire (maximum 11 heures/jour et 50 heures/semaine). Cette dérogation ne peut être utilisée que pour un travail effectivement effectué pendant une période de sept jours par travailleur et par année civile.

NB : Les limites normales de temps de travail peuvent également être dépassées en fonction des horaires de travail flexibles et des nouveaux régimes de travail.

Repos compensateur

Dans la plupart des cas où les limites normales du temps de travail peuvent être dépassées, des périodes de repos compensatoire doivent être accordées pour garantir que le temps de travail hebdomadaire normal (38 heures ou celui déterminé par convention collective) est respecté sur une période de référence.

En principe, cette période de référence est un trimestre. Toutefois, elle peut être portée à un an par arrêté royal, par convention collective ou, à défaut d'arrêté royal ou de convention collective applicable à l'entreprise, par les conditions d'emploi de l'entreprise.

Dérogations donnant lieu à des périodes de repos compensatoire :

- travailler par quarts successifs
- travail en continu pour des raisons techniques
- les travaux auxquels les limites normales du temps de travail ne peuvent s'appliquer
- travaux préparatoires et de suivi
- opérations de transport, chargement et déchargement
- les travaux dont le temps d'exécution ne peut être déterminé
- travailler avec des substances qui se dégradent rapidement
- augmentation exceptionnelle de la charge de travail
- les travaux nécessaires en raison de circonstances imprévues
- les travaux visant à contrer la menace d'un accident ou d'un accident survenu ou les réparations urgentes de machinerie ou d'équipement par les travailleurs d'une tierce partie

Rémunération des heures supplémentaires

Outre les règles relatives à l'octroi de périodes de repos compensatoire, les cas particuliers de dépassement des limites normales de temps de travail donnent également lieu à une rémunération des heures supplémentaires en complément du salaire normal.

Tout travail effectué en sus des 9 heures par jour et des 40 heures par semaine (ou des limites inférieures fixées par une convention collective prévoyant une réduction effective de la durée journalière ou hebdomadaire du travail) donne droit au paiement des heures supplémentaires.

Exemple :

La durée hebdomadaire moyenne du travail dans l'entreprise est de 38 heures. Toutefois, les travailleurs effectuent 40 heures de travail effectives et bénéficient de 12 jours de repos compensatoires par an, conformément à la réduction du temps de travail à 38 heures. Toutes les heures travaillées en sus des 9 heures et des 40 heures (et non des 38 heures) donnent aux travailleurs le droit à la rémunération des heures supplémentaires.

Toutefois, si la durée hebdomadaire de travail est de 38 heures effectives (et les travailleurs effectuent donc 38 heures effectives de travail par semaine), les heures travaillées en sus des 38 heures donnent droit aux travailleurs à une rémunération des heures supplémentaires.

Le taux de rémunération des heures supplémentaires est le suivant :

50 % pour les heures travaillées pendant la semaine, y compris le samedi ;

100 % pour les heures travaillées le dimanche ou un jour férié.

La rémunération des heures supplémentaires doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire, c'est-à-dire du salaire horaire moyen qui devrait être versé pour la journée ou la semaine où le travailleur a effectué des heures supplémentaires.

Dérogations donnant lieu au paiement d'heures supplémentaires :

- les travaux préparatoires ou de suivi ;
- les opérations de transport, de chargement et de déchargement ;
- les travaux dont le temps d'exécution ne peut être déterminé ;
- travailler avec des substances qui peuvent dégénérer très rapidement ;
- augmentation exceptionnelle de la charge de travail ;
- les travaux justifiés par des circonstances imprévues ;
- les travaux effectués pour faire face à un accident qui s'est produit ou pour traiter un accident ou une réparation urgente de machines ou d'équipement ;
- les travaux sur les inventaires et les bilans.

Pauses et interruptions de travail

Pauses pendant le travail continu (les pauses)

Si le temps de travail dépasse six heures, le travailleur doit bénéficier d'une pause.

La durée et les conditions d'octroi des pauses sont fixées par une convention collective conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. S'il n'y a pas de convention collective, le travailleur devrait bénéficier d'une pause d'un quart d'heure au plus tard au moment où la durée du travail atteint six heures.

Interruptions de travail entre deux séances de travail

Par interruption de travail, on entend la période de repos minimale dont bénéficie le travailleur entre deux séances de travail.

Par période de 24 heures, c'est-à-dire entre deux séances de travail quotidiennes, chaque travailleur a droit à une interruption de travail d'au moins 11 heures consécutives.

Cette interruption obligatoire de 11 heures doit, le cas échéant, être cumulée soit avec le repos dominical (24 heures), soit avec la période de repos compensatoire accordée pour le travail effectué le dimanche, de sorte que le travailleur dispose d'une période hebdomadaire totale d'interruption du travail de 35 heures consécutives.

Toutefois, une interruption de moins de 11 heures ou la non-agrégation de cette interruption avec le repos dominical est autorisée :

- en cas de force majeure : accident, travaux urgents sur les machines ;
- pour un travail caractérisé par des périodes divisées (par exemple dans les restaurants) ;

- pour le travail en équipes successives (ou pour le travail continu ou semi-continu) au moment où le travailleur change d'équipe ;
- dans d'autres cas à déterminer par une convention collective sectorielle qui a été déclarée d'application générale par décret royal.

Repos dominical :

Il est interdit d'employer des travailleurs le dimanche.

Néanmoins, des dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche permettent d'employer des travailleurs le dimanche dans des secteurs particuliers ou pour l'exercice d'activités particulières.

Travail de nuit :

En principe, le travail de nuit est interdit.

Néanmoins, il existe un certain nombre de dérogations à ce principe d'interdiction.

Jours fériés :

Sauf dérogations prévues par la législation belge, les travailleurs ne peuvent être employés pendant 10 jours fériés légaux par année civile, quels que soient la nature de leur emploi, leur ancienneté et la durée de leur travail.

Respect des horaires de travail :

Il est interdit à l'employeur d'ordonner à ses travailleurs d'effectuer un travail en dehors des horaires de travail fixés dans les conditions d'emploi.

Toutefois, il existe des exceptions, notamment pour les noms de domaine :

- travail justifié en raison de circonstances imprévues ;
- les travaux effectués pour faire face à un accident qui s'est produit ou à la menace d'un accident ou à une réparation urgente de la machinerie ou de l'équipement ;
- l'inventaire et l'établissement des bilans ;
- les travaux dont le temps d'exécution ne peut être déterminé ;
- les travaux impliquant des substances qui peuvent dégénérer très rapidement ;
- les travaux effectués dans des entreprises de réparation et d'entretien de navires ;
- les opérations de transport, de chargement et de déchargement.

NB : Si l'employeur a signifié une notification de détachement LIMOSA (qui est obligatoire à partir du...), il est exempté pour une période de 12 mois de l'obligation d'établir les conditions d'emploi conformément à la loi belge. Dans l'avis de détachement LIMOSA, l'employeur doit préciser les heures de travail hebdomadaires et les horaires de travail qui seront applicables pendant la période de détachement des travailleurs en Belgique.

Rémunération

Un employeur détachant des travailleurs en Belgique doit, pour un travail effectué en Belgique, respecter les conditions de rémunération (c'est-à-dire les taux minima de rémunération (barèmes salariaux) et les autres avantages et indemnités) qui doivent être payés conformément aux conventions collectives généralement contraignantes (c'est-à-dire soumises au droit pénal), à l'exception des régimes complémentaires de retraite professionnelle.

Montants minimaux de rémunération

Montants minimaux de rémunération fixés par les conventions collectives sectorielles

En principe, les montants minimaux de rémunération sont fixés par secteur par la commission paritaire compétente.

Ces montants indiquent la rémunération brute.

Les conventions collectives conclues au sein de ces comités comportent des dispositions visant à déterminer la base générale de calcul des conditions de rémunération, le cas échéant sur la base des différents niveaux de qualifications et de postes.

La détermination du comité mixte auquel appartient une entreprise donnée dépend de l'activité principale de cette entreprise.

Pour savoir à quelle commission paritaire (branche d'activité) appartient votre entreprise, veuillez contacter l'Inspection du travail belge : SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be

Montants minimaux de rémunération fixés par convention collective nationale (interprofessionnelle)

Si votre entreprise appartient à un secteur pour lequel la commission paritaire n'a pas fixé de montant minimum de rémunération, le niveau applicable est le revenu mensuel minimum moyen déterminé au niveau interprofessionnel (c'est-à-dire applicable à l'ensemble du secteur privé en Belgique).

À partir du 1er septembre 2018 :

- 1593,81 € pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus,

- 1636,10 € pour les travailleurs âgés d'au moins 19 ans et ayant au moins 6 mois d'ancienneté,

- 1654,90 € pour les travailleurs âgés d'au moins 20 ans et ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

De plus amples informations concernant les conditions minimales de rémunération à appliquer peuvent être obtenues en contactant l'Inspection belge du travail à l'adresse e-mail suivante : SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be.

Dérogation à l'obligation d'appliquer les conventions collectives déclarées généralement contraignantes en ce qui concerne les conditions minimales de rémunération.

L'employeur qui détache des travailleurs en Belgique n'est pas tenu d'appliquer les conventions collectives déclarées généralement contraignantes (c'est-à-dire celles soumises au droit pénal) et qui fixent les conditions minimales de rémunération des travailleurs salariés lorsque les travaux à exécuter remplissent certaines conditions cumulatives.

Paiement de la rémunération

Si la rémunération est versée en Belgique, le paiement doit s'effectuer selon des règles particulières prévues par la loi du 12 avril 1965 relative à la protection des salaires et des traitements des travailleurs.

Exemption de l'obligation de tenir les registres sociaux belges

Les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique peuvent être exemptés de l'obligation d'établir et de conserver pendant une période de douze mois certains dossiers sociaux belges relatifs à la rémunération sur la base des documents étrangers équivalents du pays d'origine.

Responsabilité solidaire en matière de rémunération

Lorsqu'un employeur ne verse pas (totalement ou partiellement) la rémunération due à son salarié, la loi du 12 avril 1965 prévoit des systèmes de responsabilité solidaire et solidaire en matière de rémunération.

Ces systèmes de responsabilité solidaire et solidaire permettent au travailleur précité d'obtenir subsidiairement, sous certaines conditions, le paiement d'une telle rémunération due par des tiers, c'est-à-dire les personnes conjointement responsables.

En cas de détachement de travailleurs, deux systèmes de responsabilité conjointe peuvent essentiellement s'appliquer :

Un système général de responsabilité solidaire :

voir les liens suivants à cet égard : en français et en néerlandais.

Un système spécifique concernant exclusivement la responsabilité solidaire de l'entrepreneur direct en cas d'activités de construction :

voir les liens suivants à cet égard : en français et en néerlandais.

Paiement de la rémunération

Si la rémunération est versée en Belgique, le paiement doit s'effectuer selon des règles particulières prévues par la loi du 12 avril 1965 relative à la protection des salaires et des traitements des travailleurs :

La rémunération doit être payée dans la monnaie prévue par la loi en Belgique pour les personnes travaillant en Belgique.

En principe, la rémunération ne peut plus être payée en espèces (remise) au travailleur mais doit être payée en monnaie scripturale (non monétaire) (virement sur un compte bancaire, chèques, etc.).

Toutefois, par dérogation à un tel principe, le versement en espèces au travailleur détaché reste possible s'il est autorisé, au sein du comité mixte (branche d'activité), par un accord conjoint, un accord implicite ou une pratique.

Une telle dérogation a été mise en œuvre dans certains comités mixtes (par exemple, le comité mixte 144 Entreprises agricoles et le comité mixte 145 Entreprises horticoles).

En cas de remise en mains propres, l'employeur doit présenter au travailleur un reçu qu'il doit signer.

La rémunération des travailleurs manuels devrait en principe être payée à intervalles fixes, au moins deux fois par mois, avec un intervalle ne dépassant pas 16 jours.

La rémunération des employés de bureau devrait en principe être versée au moins une fois par mois.

La date du paiement de la rémunération est déterminée par convention collective ou dans les conditions d'emploi.

A défaut, elle doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable suivant la période de travail à laquelle elle se rapporte.

Une fiche de rémunération est remise au travailleur pour chaque paiement définitif.

En outre, l'employeur doit établir chaque année un compte individuel pour chaque travailleur qu'il emploie.

Sur une base annuelle, ce document devrait indiquer tout le travail effectué par le travailleur et la rémunération qui lui est versée.

Ces deux documents permettent à l'inspection du travail de vérifier si les barèmes de rémunération minimale ont été respectés.

NB : Les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique sont dispensés de l'obligation d'établir et de tenir à jour la comptabilité individuelle et le bulletin de paie pendant une période de douze mois, pour autant qu'ils tiennent à la disposition des services de contrôle des documents étrangers équivalents du pays d'origine, que ces derniers le demandent.

RÉGIME FISCAL

Droits d'enregistrement

Les droits d'enregistrement sont une taxe imposée par l'État lorsqu'un acte ou un document est inscrit dans un registre.

Ce sont là quelques exemples d'actes et de documents qui doivent être enregistrés :

- actes notariés
- baux
- actes et rapports d'huissiers de justice
- les décisions et jugements des cours et tribunaux belges

- les actes relatifs à des biens immobiliers situés en Belgique
- les actes conclus à l'étranger prévoyant l'acquisition d'actifs par des sociétés belges dotées de la personnalité juridique
- etc.

L'enregistrement implique :

- le paiement d'une taxe (droits d'enregistrement)
- l'attribution d'une date "certaine" aux actes passés à titre privé (c'est-à-dire sans l'intervention d'un notaire)
- la collecte d'informations sur les personnes et leurs biens. Sur la base de ces données, l'administration peut, dans certains cas, fournir certaines informations. Par exemple, le bureau compétent peut fournir des informations sur les propriétaires d'un bâtiment donné et sur la base de quels critères.

La preuve de l'enregistrement est fournie par une note placée sur l'acte ou le document au moment de l'enregistrement. Cette note comprend : le bureau, la date d'enregistrement, la référence du registre, le nombre de pages et les modifications de l'acte, plus les sommes reçues.

Impôts sur les bénéfices

Les revenus professionnels sont imposés sur leur montant net. En d'autres termes, vous devez déduire de votre salaire brut :

- cotisations sociales
- les coûts professionnels réels ou à taux fixe
- l'allocation de conjoint à charge et/ou la déduction pour conjoint aidant
- les exonérations à caractère économique (mesures fiscales en faveur de l'investissement et/ou de l'emploi)
- sinistres

<u>Cotisations sociales</u>

Votre salaire est imposable sur le montant brut moins les cotisations personnelles de sécurité sociale. Vous pouvez donc déduire les cotisations obligatoires qui sont versées à votre mutuelle. Le montant variera d'une mutuelle à l'autre. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site de l'Administration fiscale fédérale (en français ou en néerlandais).

<u>Frais professionnels</u>

Pour obtenir votre revenu professionnel net imposable, vous devez déduire les frais professionnels. Il y a deux méthodes possibles : le forfait légal ou vos frais réels.

Si vous omettez de mentionner des dépenses dans votre déclaration fiscale, vous recevrez automatiquement l'allocation forfaitaire légale. Le montant des dépenses à taux fixe dépend du montant de vos revenus et est calculé sur une échelle décroissante.

À cette allocation générale peut s'ajouter une allocation supplémentaire pour les longs trajets.

Si vos frais de déplacement sont remboursés par votre employeur, le remboursement constitue un revenu imposable. Toutefois, une partie de cette somme peut être exonérée.

Les dépenses déduites comme frais réels sont celles que le contribuable a effectuées au cours de la période imposable afin d'acquérir ou de conserver ses revenus professionnels.

D'autres dépenses, telles que les frais de logement, de formation, d'habillement, etc. sont également déductibles sous certaines conditions.

Allocation de conjoint à charge et déduction pour conjoint aidant

Une partie des revenus professionnels de l'un des conjoints peut être attribuée à l'autre si les revenus de cet autre conjoint ne dépassent pas 30% du revenu professionnel total du couple. Cette mesure est connue sous le nom d'allocation au conjoint à charge.

Le contribuable qui est assisté par son conjoint dans l'exercice d'une activité indépendante peut lui attribuer une partie du revenu net.

TVA

La TVA est une taxe sur les biens et services qui est finalement supportée par le consommateur final et perçue par le Trésor de manière fragmentée, c'est-à-dire à chaque transaction du processus de production et de distribution. A chaque étape du processus de production et de distribution, la taxe payée sur les intrants peut être déduite par l'assujetti, ce qui signifie que celui-ci ne doit payer au Trésor que la différence entre la TVA perçue et la TVA déduite. La TVA est donc une taxe de consommation unique pour le consommateur final, qui est payée au moyen de paiements fractionnés.

Les taux appliqués varient selon la nature du produit ou du service taxé.

Vous trouverez de plus amples informations sur les thèmes suivants sur le site Internet de l'administration fiscale fédérale :

TVA sur un logement

Avantages TVA pour l'achat d'une voiture pour handicapés et invalides

TVA sur les achats à l'étranger

Lorsque vous effectuez un achat dans un autre pays de l'UE, le prix est tout compris - ce qui signifie que vous n'avez pas à rembourser la TVA ou à ajouter des droits d'importation (contrairement à l'importation de biens achetés en dehors de l'UE). Cette règle s'applique lorsque vous effectuez des achats dans d'autres pays, mais aussi lorsque vous commandez des marchandises sur Internet, par courrier ou par téléphone.

Par contre, lorsqu'un particulier achète une voiture à l'étranger pour l'immatriculer à son nom en Belgique, il doit tenir compte de certaines règles.

Taux de base TVA

La TVA est calculée sur la base d'imposition à des taux qui dépendent de l'objet de l'opération.

Les tarifs sont fixés par arrêté royal. Le taux normal de TVA est de **21%.**

Pour certains biens et services, un taux réduit s'applique :

0% : par exemple, certaines publications périodiques

6% : par ex. produits alimentaires, eau, médicaments, livres, transports...

12% : par exemple : restauration, fourniture de logements sociaux, margarine....

Soumis à la TVA

Sont assujetties à la TVA les personnes qui, dans l'exercice d'une activité économique, fournissent des biens ou des services couverts par le code TVA d'une manière indépendante et habituelle. Peu importe que l'activité soit exercée dans un but lucratif ou non, en tant qu'activité principale ou secondaire.

Déduction de la TVA payée en amont

L'assujetti peut déduire la taxe dont il est redevable au titre des livraisons de biens et des prestations de services qui lui sont effectuées, dans la mesure où il les utilise pour des opérations soumises à la TVA (ou assimilées, comme les exportations ou livraisons intracommunautaires). Cette déduction est effectuée dans la déclaration de TVA (trimestrielle ou mensuelle).

La TVA sur les biens utilisés à des fins tant privées que professionnelles n'est en principe déductible que jusqu'à concurrence de la partie professionnelle.