

POSSIBILITÉS DE CONGÉ POUR LES PARENTS ACTIFS

Règles générales et conseils pratiques



FGTB

www.fgtb.be

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	5
1 Enceinte... et après ?	6
1.1. Interdiction de discriminer !	7
1.2. Avertir son employeur	7
1.3. Indemnité de licenciement et protection contre le licenciement	8
1.4. Examens médicaux liés à la grossesse pendant les heures de travail	9
1.5. Protection en matière de santé et de sécurité	10
2 Congé de maternité	14
2.1. Congé prénatal ou congé de grossesse	15
2.2. Congé postnatal ou repos d'accouchement	16
2.3. Prolongation du repos d'accouchement	17
2.4. Indemnité pendant le congé de maternité	18
3 Conversion du congé de maternité en cas d'hospitalisation ou de décès	21
3.1. Hospitalisation de la mère	22
3.2. Décès de la mère	22
3.3. Protection contre le licenciement et indemnité pour le père ou coparent	22
4 Pauses d'allaitement pendant le travail	24
4.1. De quoi s'agit-il ?	25
4.2. Formalités	25
4.3. Indemnités de la mutualité	26
4.4. Comment prendre un congé d'allaitement ?	27
4.5. Protection contre le licenciement	28
5 Congé de naissance	29
5.1. De quoi s'agit-il ?	30
5.2. Comment prendre un congé de naissance ?	31
5.3. Formalités et indemnités de la mutualité	31
5.4. Condition supplémentaire pour le coparent	32
5.5. Protection contre le licenciement	33
5.6. Protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire ou à durée déterminée	33

6 Prime de naissance ou d'adoption et allocations sociales	34
6.1. Prime de naissance ou d'adoption	35
6.2. Allocations familiales	36
7 Congé d'adoption	38
7.1. Combien de temps dure le congé d'adoption ?	39
7.2. Comment prendre un congé d'adoption ?	40
7.3. Formalités	40
7.4. Indemnité	41
7.5. Protection contre le licenciement	41
7.6. Protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire ou à durée déterminée	42
8 Parents d'accueil	43
8.1. Congé d'accueil	44
8.2. Congé parental d'accueil	44
9 Autres possibilités de congé pour les parents	47
9.1. Crédit-temps	48
9.2. Crédit-temps avec motif soins pour votre enfant	49
9.3. Congé parental	50
9.4. Congé pour soins à des membres de la famille gravement malades	55
9.5. Congé pour soins palliatifs	58
9.6. Congé d'aidant proche	60
9.7. Congé de soins	61
9.8. Congé pour raisons impérieuses	63
9.9. Droit de demander un régime de travail flexible	64
Annexe 1 : Montants actuels	67
Annexe 2 : Adresses utiles	72

HOMMES – FEMMES :

les références à des personnes ou des fonctions (comme « travailleur » ou « employeur ») concernent aussi bien les femmes que les hommes.

NL – FR :

Deze brochure bestaat ook in het Nederlands www.abvv.be/brochures

AVANT-PROPOS

La grossesse, l'adoption d'un enfant, la prise d'un congé d'accueil sont autant d'événements qui suscitent de nombreuses questions. En tant que parent, vous devez assumer de nouvelles responsabilités, de nouvelles tâches... qui vous amènent à chercher un nouvel équilibre. Bien que les mentalités évoluent et que les pères souhaitent être davantage impliqués dans l'éducation des enfants, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle reste essentiellement une préoccupation des femmes. A ce sujet, l'égalité homme-femme n'est pas encore une réalité, malheureusement.

Ces dernières années, la protection sociale a été détricotée et les formes de travail flexible ne font que gagner du terrain. Nous avons toutefois pu obtenir quelques avancées. Par exemple :

- l'augmentation des allocations d'interruption jusqu'au seuil de pauvreté pour les familles monoparentales ;
- le congé parental d'1/10e ;
- la prise du congé parental à temps plein sur base hebdomadaire ;
- l'interruption d'1/5e pour quiconque exerce deux emplois à temps partiel ;
- l'extension du congé de naissance à 20 jours ;
- la protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire ou d'un contrat à durée déterminée en cas de repos d'accouchement et au moment de la prise d'un congé de naissance/d'adoption ;
- l'extension du congé d'adoption ;
- le congé pour aidant proche ;
- le congé de soins.

La présente brochure vise à :

- informer les travailleurs du secteur privé et les agents contractuels de la fonction publique de leurs droits ;
- souligner les éléments neufs de la législation ;
- donner des conseils aux travailleurs et délégués syndicaux.

Dans l'annexe, vous trouverez les montants actuels des allocations/indemnités.

Cette brochure est pratique et les possibilités qu'elle reprend pourront être utilisées pour trouver un équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie privée.

1

**Enceinte...
et après ?**



1.1. INTERDICTION DE DISCRIMINER !

Les hommes et les femmes doivent bénéficier d'un traitement égal. Cette égalité est un principe inscrit dans la loi. Il ne peut être question de discrimination fondée sur le sexe à tous les stades de la relation de travail, de l'embauche au licenciement. Les conditions de travail (rémunération, bien-être, etc.) n'échappent pas à la règle.

Ceci implique notamment que les employeurs ne peuvent pas poser de questions relatives à la vie privée du travailleur, sauf les questions qui sont importantes pour la nature ou les conditions d'exercice de la fonction. Dans la même optique, il est interdit à un employeur de refuser d'engager une femme pour cause de grossesse ou même de « désir de grossesse ».

EXEMPLE :

Autorisé : un employeur opère une sélection sur la base du sexe parce qu'il cherche spécifiquement des mannequins hommes pour porter des vêtements dans un défilé de mode.

Interdit : un employeur s'informe auprès d'une candidate sollicitant pour une fonction sur ses désirs de grossesse (ou une grossesse éventuelle).

Cela signifie également qu'aucune discrimination ne peut exister, par exemple, en termes de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. A titre d'exemple, le 13e mois doit être calculé et payé de la même façon à la travailleuse enceinte ou jeune mère. Le repos d'accouchement (voir 2.2.) est pris en compte pour le calcul !

1.2. AVERTIR SON EMPLOYEUR

La première étape, pour la travailleuse enceinte, consiste à informer son employeur de son état, de préférence par lettre recommandée, ce qui permet d'avoir une preuve.

Une lettre peut aussi être remise en mains propres à l'employeur. Dans ce cas, il convient de demander une copie de l'accusé de réception, daté et signé par l'employeur.

La travailleuse enceinte a tout intérêt à informer son employeur de son état. Cette démarche a, en effet, 3 conséquences :

- l'interdiction de licencier la travailleuse enceinte pour un motif lié à son état ;
- le droit, pour la travailleuse, de s'absenter pour effectuer des examens médicaux ;
- l'entrée en vigueur d'un certain nombre de mesures de protection pour le bien-être et la santé du futur enfant.

1.3. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

A partir du moment où elle a informé son employeur, la travailleuse bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement qui commence à la date de l'avertissement jusqu'à un mois après la fin du repos postnatal. Elle s'applique également aux licenciements qui surviennent après cette période mais pour lesquels des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période, par exemple si la décision de licencier a été prise durant cette période.

Cette protection n'est toutefois pas absolue : elle ne s'applique que pour les motifs liés à l'état de la future maman. L'employeur garde donc le droit de licencier la travailleuse pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou l'accouchement.

Si la travailleuse est licenciée, elle a le droit de demander à son employeur de l'informer du (des) motif(s) de son licenciement. À l'employeur de prouver que sa décision n'est ni abusive ni discriminatoire.

En cas de licenciement abusif (ou si le licenciement est lié à la grossesse), l'employeur devra payer une indemnité égale à 6 mois de salaire brut, en plus des indemnités « normales » auxquelles la travailleuse a droit en cas de rupture du contrat de travail (= indemnité de préavis). La travailleuse doit évidemment prouver que l'employeur était au courant de la grossesse au moment du licenciement.

Si le licenciement n'est effectivement pas lié à la grossesse ou l'accouchement – pensons à une situation de fermeture ou de restructuration –, le contrat peut être rompu durant la période de protection, moyennant le paiement de l'indemnité de préavis « normale ».

Si le licenciement intervient immédiatement après la période de protection, une plainte peut être déposée pour discrimination basée sur le genre et ce, s'il n'y a pas de faute grave invoquée pour le licenciement. Une indemnité égale à 6 mois de salaire ou une indemnité basée sur les dommages réels peut alors être exigée.

En cas de licenciement avant ou pendant le repos d'accouchement, le délai de préavis est suspendu pour la durée du congé. En cas de démission de la travailleuse, le délai de préavis se poursuit pendant le repos d'accouchement.

Une protection a également été récemment introduite contre la non-prolongation d'un contrat temporaire. Si la non-prolongation est liée à la grossesse de la travailleuse, l'employeur doit lui payer une indemnité équivalant à 3 mois de salaire brut.

Enfin, la travailleuse qui suit un programme de procréation médicalement assistée et qui est licenciée pour cette raison alors qu'elle n'est pas encore enceinte peut, sous certaines conditions, réclamer un dédommagement équivalant à 6 mois de salaire brut pour cause de discrimination basée sur le sexe.

BON À SAVOIR

Quand la période du repos d'accouchement est prolongée ou reportée, le délai d'un mois de protection contre le licenciement après le congé post-natal ou repos d'accouchement le sera également.

1.4. EXAMENS MÉDICAUX LIÉS À LA GROSSESSE PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL

Dès que l'employeur est averti de la grossesse, la travailleuse a le droit de s'absenter du travail pour un examen médical si celui-ci ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail.

La rémunération normale est maintenue pendant les périodes d'absence, pour autant que l'employeur ait été informé à l'avance de l'absence. Les absences peuvent durer le temps nécessaire.

La travailleuse doit présenter une attestation médicale quand :

- une convention collective de travail (CCT regroupant les accords entre les représentants des employeurs et des travailleurs) le prévoit,
- le règlement de travail le stipule,
- l'employeur lui-même le demande.

CONSEIL AUX DÉLÉGUÉS

Veillez à informer les travailleuses enceintes de ces règles.

Veillez à ce que l'employeur n'oblige pas la travailleuse à prendre des (demi-jours de) congé pour se rendre à ces examens médicaux, car il s'agirait d'une pratique illégale.

1.5. PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

1.5.1. Interdiction de principe du travail de nuit et des heures supplémentaires

Les travailleuses enceintes et allaitantes ne peuvent pas prestre d'heures supplémentaires, exception faite des personnes qui occupent un poste de confiance ou qui ont une fonction dirigeante.

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas non plus être obligées d'effectuer un travail de nuit (essentiellement entre 20h et 6h) pendant une période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement et pendant d'autres périodes pré et post-natales (donc jusqu'à 4 semaines après le repos d'accouchement), quand un certificat médical en ce sens est produit.

Soit l'employeur propose un travail de jour à la travailleuse, soit (si cela s'avère impossible), il suspend l'exécution du contrat de travail.

Cependant, dès la fin de son repos d'accouchement et de la période d'allaitement, la travailleuse doit pouvoir reprendre le travail aux mêmes conditions qu'auparavant !

1.5.2. Mesures de prévention

Chaque employeur est tenu de faire une analyse de risques pour tous les membres du personnel. Cette analyse, réalisée en collaboration avec le médecin du travail, doit mener à des mesures de prévention et à un plan global de prévention.

Ceci, qu'il y ait ou non des femmes enceintes dans l'entreprise. L'analyse de risques obligatoire doit porter sur tous les risques possibles en matière de sécurité et de santé, donc également les risques pour les travailleuses enceintes ou allaitantes et leur futur enfant. Les risques pour la fertilité des hommes doivent également être évalués.

BON À SAVOIR

L'employeur doit informer les travailleurs du résultat de l'analyse de risques.

S'il n'y a pas de Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT, organe de concertation sur le bien-être avec des représentants patronaux et des travailleurs), ni de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur est tenu de consulter directement les travailleurs. En pratique, l'on a tendance à « oublier » ce point.

Dès que l'employeur est averti qu'une travailleuse est enceinte, il doit vérifier si le poste de travail peut être considéré comme un poste à risques.

Si la travailleuse est exposée à certains risques (par exemple température ambiante supérieure à 30°C, usage de certaines substances biologiques ou chimiques...¹) l'employeur doit immédiatement prendre des mesures. Dans ce cas, la travailleuse est examinée par le conseiller en prévention-médecin du travail, qui pourra adapter la mesure au cas spécifique de la travailleuse. La travailleuse peut contester la décision du médecin, mais l'employeur ne le peut pas².

Mesures possibles

- Le médecin du travail déclare la travailleuse apte à poursuivre ses activités, moyennant éventuellement une adaptation temporaire des conditions de travail ou des horaires de travail ou moyennant un certain nombre de mesures de prévention adéquates.
- Le médecin du travail déclare la travailleuse apte à continuer, mais temporairement dans le cadre d'une autre mission ou d'une autre activité.
- Le médecin du travail déclare la travailleuse inapte à poursuivre une quelconque activité au sein de l'entreprise. Le contrat de travail est alors suspendu et une indemnité est payée dans le cadre de la protection de la maternité.

Si la travailleuse peut prouver un risque ou un danger pour sa grossesse dans l'exercice de son travail et que ce risque/danger n'est pas repris dans les textes de loi, elle doit s'adresser au conseiller en prévention-médecin du travail. Si ce dernier reconnaît le risque, l'employeur devra également prendre une des mesures de prévention.

BON À SAVOIR

Dès que la période de protection prend fin, l'employeur est tenu de réemployer la travailleuse aux conditions initiales !

1.5.3. Bien-être après le congé de maternité

Si une des mesures susmentionnées a été appliquée, au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise du travail, une nouvelle évaluation de l'état de santé de la travailleuse doit être effectuée par le médecin du travail. Si cet examen montre qu'il y a toujours des risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, les mesures prises peuvent être prolongées.

¹ La liste non exhaustive des risques à évaluer figure à l'annexe X.5-1 du livre X (organisation du travail et catégories de travailleurs spécifiques), Titre 5 (protection de la maternité). L'annexe X.5-2 contient la liste des substances ou conditions de travail interdites. Celle-ci opère une distinction selon qu'il s'agit d'une période de grossesse ou d'allaitement.

² Les règles en matière de contestation de la décision du médecin du travail sont définies dans le Code du Bien-être (Livre 1 – principes généraux, Titre 4 – mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs).

Si la travailleuse continue à allaiter après la reprise du travail, elle doit immédiatement vertir son employeur qui devra à son tour en informer le médecin du travail. Ce dernier vérifiera s'il y a exposition à un ou plusieurs risques. Si tel est le cas, les mesures de prévention décrites ci-dessus seront à nouveau prises.

1.5.4. Perte de revenus à la suite de la protection (conditions de travail adaptées ou écartement)

Quand une travailleuse se voit imposer un aménagement temporaire de ses conditions de travail ou de son horaire de travail, ou se voit offrir un autre travail et qu'elle subit de ce fait une perte de revenus, elle a droit à une indemnité complémentaire de maternité par jour de travail adapté.

Si le médecin du travail décide de l'écartement total ou partiel parce que la nature du travail constitue un danger pour la travailleuse ou son (futur) enfant, une indemnité de la mutualité est versée à la travailleuse pendant cette période.

En cas d'écartement partiel avec travail adapté et perte de revenus, la travailleuse reçoit une indemnité complémentaire de la mutualité (= la différence entre 60 % du salaire plafonné et le salaire brut précédent).

L'employeur doit prouver par écrit qu'aucun autre travail adéquat ne peut être offert ou que cet autre travail entraînerait une perte de salaire. Si la travailleuse a deux employeurs et n'est écartée que chez l'un des deux, la mutualité lui verse une indemnité égale à 60 % du salaire brut chez cet employeur.

L'indemnisation en cas d'écartement complet jusqu'à la grossesse a été améliorée. À partir du premier jour d'écartement, jusqu'à la 6^e semaine précédant la date présumée de l'accouchement, la travailleuse reçoit une indemnité de 78,23 % du salaire brut plafonné. Un précompte professionnel de 11,11 % est retenu sur ce montant.

ATTENTION ! Le système est différent lorsque le médecin du travail autorise (provisoirement) la travailleuse à continuer à travailler, mais pas son propre médecin ou gynécologue. Dans ce cas, elle sera en incapacité de travail pour maladie et ce ne sont pas les règles en matière d'écartement qui s'appliquent, mais bien celles relatives au congé maladie. Passé le salaire garanti, la travailleuse reçoit une indemnité de maladie égale à 60 % de son salaire brut plafonné. Cette indemnité est donc moins élevée que l'indemnité que la travailleuse recevrait si le médecin du travail avait décidé de l'écarter. Si le travail devient trop lourd durant la grossesse ou si la travailleuse a des craintes pour sa santé ou celle de son enfant, elle peut prendre rendez-vous elle-même avec le médecin du travail.

Auparavant, les travailleuses enceintes écartées étaient obligées, pour les 6 dernières semaines de grossesse, de prendre leur congé de maternité.

Ces semaines étaient alors déduites du repos prénatal et postnatal restant. Depuis le 1er mars 2020, toutes les travailleuses ont droit à au moins une semaine de repos de maternité avant l'accouchement et 14 semaines après.

Pour la travailleuse écartée après le repos d'accouchement, l'indemnité s'élève à 60 % du salaire brut plafonné et ce, jusqu'au 5e mois qui suit l'accouchement.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEUSES

Pour calculer (opération complexe) l'indemnité complémentaire par jour de travail perdu (au cas où la travailleuse effectuerait un autre travail ou si les conditions de travail sont modifiées) et pour déterminer si la travailleuse a droit à une indemnité de la mutualité (en cas de suspension), adressez-vous à votre section FGTB locale (voir l'annexe « Adresses utiles »).

Si l'employeur refuse de prendre des mesures ou les néglige, contactez au plus vite un délégué du CPPT de votre entreprise, la délégation syndicale ou le médecin du travail. Si cela ne donne pas de résultats, d'autres démarches peuvent être envisagées : prendre contact avec la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (voir l'annexe « Adresses utiles ») et envisager, le cas échéant, une procédure devant le tribunal du travail.

2

**Congé
de maternité**



Une travailleuse, qu'elle travaille ou qu'elle soit à la recherche d'un emploi, n'a pas automatiquement droit à une indemnité de maternité. Pour avoir droit à une indemnité, il faut effectuer un stage d'attente de 6 mois. Durant ces 6 mois, la travailleuse doit atteindre un volume suffisant de prestations de travail.

Si cette condition est remplie, la travailleuse a droit à un congé maternité de 15 semaines. En cas de naissances multiples, ce congé peut être porté à 17, voire 19 semaines.

L'une de ces 15 semaines doit obligatoirement être prise avant la date présumée de l'accouchement et au moins 9 doivent être prises après l'accouchement. Pendant cette période de 10 semaines, la travailleuse ne peut pas travailler.

◀ min. 1 semaine **accouchement** min 9 semaines ▶

Les 5 semaines restantes peuvent être prises librement, avant ou après l'accouchement.

2.1. CONGÉ PRÉNATAL OU CONGÉ DE GROSSESSE

Le congé pris avant l'accouchement est appelé congé prénatal ou congé de grossesse.

Il peut commencer au plus tôt 6 semaines (5 + 1 obligatoire) avant la date présumée de l'accouchement. Les 5 premières semaines peuvent être prises librement. C'est le congé « facultatif », qui peut aussi être pris après l'accouchement.

Si l'enfant naît une semaine avant la date présumée de l'accouchement et que la mère travaillait encore, cette semaine de repos obligatoire avant la date de l'accouchement est perdue.

Ex. : la travailleuse devait accoucher le 15 juillet (= date calculée) ; la travailleuse a interrompu ses prestations le 30 juin, soit 14 jours civils avant la date présumée. L'accouchement est survenu plus tôt que prévu, à savoir le 1er juillet (accouchement prématuré). La travailleuse a travaillé dans le courant des 7 jours qui ont immédiatement précédé l'accouchement ; le congé postnatal peut seulement être prolongé de 5 semaines.

En cas de naissance multiple, le congé de grossesse peut déjà commencer dès la 8e



semaine qui précède la date de l'accouchement. La travailleuse bénéficie donc de 2 semaines supplémentaires.

Les jours d'inactivité (petit chômage pour un mariage ou un décès, congés annuels, congés pour raisons impérieuses, jours fériés, jours de salaire garanti, chômage temporaire...) pendant les six semaines précédant la date présumée de l'accouchement sont assimilés à des jours de travail. Ils ne peuvent être déduits du congé de maternité ; la travailleuse enceinte conserve donc la totalité de ses jours de congé de maternité.

Auparavant, les jours d'incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident survenant au cours des six dernières semaines de la grossesse étaient déduits du repos de maternité après l'accouchement. Depuis le 1er mars 2020, à la demande de la FGTB, ces jours de maladie ne sont plus déduits du repos postnatal et toutes les travailleuses – même malades – ont droit à au moins 1 semaine de repos de maternité avant l'accouchement et 14 semaines après l'accouchement. Pendant la période de maladie, les règles habituelles en matière de maladie s'appliquent et la travailleuse enceinte reçoit d'abord un salaire garanti de la part de son employeur, puis une indemnité de maladie égale à 60 % du salaire brut plafonné.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEUSES

Les sept jours obligatoires avant la date présumée de l'accouchement ne peuvent être reportés après l'accouchement. En cas d'accouchement « prématuré » durant cette période, les jours en question ne pourront donc plus être récupérés. Aussi, il est indiqué, s'il y a de grandes chances que l'accouchement intervienne avant la date prévue, d'arrêter le travail suffisamment tôt avant la date présumée de l'accouchement.

2.2. CONGÉ POSTNATAL OU REPOS D'ACCOUCHEMENT

Après l'accouchement, la travailleuse bénéficie d'un congé postnatal ou repos d'accouchement pendant au moins 9 semaines. Pendant cette période, la travailleuse ne peut pas travailler.

Cette période obligatoire de 9 semaines peut être complétée par les 5 semaines qui peuvent être prises librement (7 en cas de naissances multiples), pour autant qu'elles n'aient pas encore été prises avant l'accouchement.

Les semaines « libres » (avant ou après l'accouchement) doivent suivre immédiatement la période obligatoire.

Deux exceptions à cette règle générale :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant pendant au moins 8 semaines (à compter de la naissance) si la mère a respecté sa période de repos obligatoire de 9 semaines, elle peut prendre les semaines restantes plus tard. Dans ce cas, il faut soumettre une attestation de l'hôpital ou de l'établissement où l'enfant séjourne/a séjourné ;
- les deux dernières semaines du repos d'accouchement peuvent être prises en jours séparés, dans les 8 semaines à compter de la reprise du travail. Ceci, uniquement s'il reste des jours de congé de maternité après les 9 semaines de repos postnatal. La jeune mère doit informer son employeur par écrit au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire de repos postnatal.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEUSES

Les jours de repos d'accouchement ne peuvent pas être déduits du nombre total de congés. Même si ces jours de repos tombent pendant une période de vacances (comme une fermeture collective d'une entreprise), la jeune mère conserve le droit aux jours de fermeture collective et aux congés annuels, comme une travailleuse « ordinaire ».

2.3 PROLONGATION DU REPOS D'ACCUCHEMENT

Le repos d'accouchement peut être prolongé dans trois cas : les naissances multiples, l'hospitalisation de l'enfant et en cas d'allaitement.

2.3.1. Naissances multiples

En cas de naissances multiples, la période postnatale peut être prolongée, à la demande de la travailleuse, de 4 semaines maximum : 2 semaines de repos prénatal et 2 semaines de repos postnatal. Ces semaines supplémentaires sont prises en charge par l'assurance-maladie.

La travailleuse doit introduire elle-même la demande auprès de sa mutualité, accompagnée d'un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement.

2.3.2. Hospitalisation de l'enfant

Le repos postnatal peut être prolongé quand le nouveau-né doit rester à l'hôpital plus de 7 jours à compter de la naissance. La prolongation correspond à la période d'hospitalisation de l'enfant, après les 7 premiers jours, et est de maximum 24 semaines.

Pendant cette période prolongée, la travailleuse continue à bénéficier des indemnités de maternité à charge de la mutualité.

Pour obtenir cette prolongation, la travailleuse doit fournir à son employeur :

- une attestation de l'hôpital, à la fin du congé postnatal, dont il ressort que l'enfant est resté hospitalisé après les 7 jours suivant sa naissance. L'attestation mentionnera également la durée de l'hospitalisation ;
- et éventuellement une nouvelle attestation à la fin de la période prolongée du repos postnatal, dont il ressort que l'enfant n'a toujours pas quitté l'hôpital. L'attestation mentionnera également la durée de l'hospitalisation.

La travailleuse fournit aussi à la mutualité une attestation de l'hôpital reprenant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

2.3.3. Congé d'allaitement

La travailleuse peut prolonger son congé postnatal pour allaitement. Il existe deux types de congé d'allaitement pour les travailleuses du secteur privé :

- le congé d'allaitement prophylactique, imposé par des raisons médicales. Cette période de congé est couverte par une indemnité de maladie de la mutualité,
- le congé d'allaitement autorisé (il ne s'agit pas d'un droit) par l'employeur ou via une CCT (convention collective de travail, texte regroupant des accords entre employeur et travailleurs). Il s'agit d'un congé non rémunéré. De plus, il faut alors payer une cotisation pour bénéficier d'un droit continué aux soins de santé. Ce type de congé d'allaitement est possible jusqu'au 5e mois suivant l'accouchement.

ATTENTION ! Il convient de ne pas confondre ces formes de congé d'allaitement avec les pauses pour allaitement (qui feront l'objet du chapitre 4 de la brochure).

2.4. INDEMNITÉ PENDANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Pendant les 15 semaines de congé de maternité (ou 17/19 en cas de naissances multiples), la travailleuse reçoit une indemnité de maternité de la mutualité.

2.4.1. Montants

Le tableau ci-dessous reprend les montants maximum (index 1er décembre 2022). Les montants varient en fonction du statut social de la jeune mère. L'on fait une distinction entre les travailleuses salariées, demandeuses d'emploi ou en incapacité de travail sans contrat.

Titulaire	Période du congé de maternité			
	30 premiers jours		À partir du 31e jour	
Travailleuse active (ouvrière ou employée)	82 % du salaire brut plafonné			Maximum par jour
			75 % du salaire brut plafonné ³³	€ 128,02
		Maximum par jour		Maximum par jour
Demandeuse d'emploi	Demandeuse d'emploi Indemnité de base (1) + 19,5 % du salaire brut plafonné	€ 135,70	Indemnité de base (1) + 15 % du salaire brut plafonné	€ 128,02
				Maximum par jour
En incapacité de travail sans contrat (2)	79,5 % du salaire brut plafonné	€ 135,70	75 % du salaire brut plafonné	€ 128,02
				Maximum par jour

(1) L'indemnité de base s'élève à 60% du salaire brut plafonné. Pour les demandeuses d'emploi, l'indemnité de base est égale à l'allocation de chômage (si la durée de l'incapacité de travail est inférieure à 7 mois).

(2) Le montant ne peut être inférieur à l'indemnité à laquelle l'intéressée a droit si elle ne se trouve pas en repos de maternité.

Bien que cela ne ressorte pas de façon flagrante du tableau récapitulatif, les indemnités octroyées à une demandeuse d'emploi sont nettement inférieures. Ceci s'explique par le fait que la situation familiale et la durée du chômage déterminent, à terme, l'allocation de chômage servant de base au calcul de l'indemnité pour le congé de maternité.

³³ Le salaire plafonné correspond à la limite salariale fixée légalement. La partie du salaire qui dépasse cette limite salariale n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité. Par exemple, si la travailleuse gagne 2.150 EUR par mois et si le salaire plafonné s'établit à 1.750 EUR, elle recevra une indemnité égale à 60 % de 1.750 EUR (soit 1.050 EUR) et non 60 % de 2.150 EUR (1.290 EUR).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEUSES

L'indemnité de maternité – surtout les 30 premiers jours – représente une somme non négligeable puisqu'elle est calculée selon un pourcentage du salaire brut. Ceci signifie que les impôts et cotisations sociales ne sont pas préalablement déduits. Il convient donc de mettre suffisamment d'argent de côté. En effet, le décompte suivra plus tard via la feuille d'impôts.

2.4.2. Formalités

Pour pouvoir recevoir l'indemnité, plusieurs formulaires doivent être remis à différents moments à la mutualité.

- Au début du congé de maternité : un certificat médical (d'incapacité de travail) reprenant la date présumée de l'accouchement et la date à laquelle la travailleuse a arrêté de travailler. La mutualité enverra ensuite une feuille de renseignements que la travailleuse et son employeur devront compléter.
- Après la naissance : une preuve de la déclaration de la naissance (acte de naissance) à l'état civil. Ce document sert de base pour déterminer la date de fin du repos de maternité.
- Dans les 8 jours suivant la reprise du travail : une attestation de reprise du travail complétée par l'employeur.

S'il y a eu suspension du contrat de travail pour des risques de santé et de sécurité pour la travailleuse et/ou son enfant, une déclaration de l'employeur reprenant la mesure prise en vue d'assurer la protection de la maternité doit être remise à la mutualité.

Si le reste du congé postnatal est pris plus tard (report ou prolongation), la travailleuse doit remettre à la mutualité une attestation de reprise du travail et une déclaration de l'employeur mentionnant la période durant laquelle le congé est pris.

3

**Conversion du congé
de maternité en cas
d'hospitalisation ou
de décès**

Quand la mère reste hospitalisée plus de 7 jours après l'accouchement et que le bébé peut déjà quitter l'hôpital ou quand la mère décède, le père ou coparent peut épuiser le reste de congé de maternité. Le coparent est le parent du même sexe (coparente) ou le partenaire cohabitant⁴ d'un couple hétérosexuel qui n'a pas reconnu l'enfant légalement.

3.1. HOSPITALISATION DE LA MÈRE

Le congé de naissance prend cours au plus tôt le 7^e jour suivant la naissance de l'enfant. Le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital et l'hospitalisation de la mère doit durer plus de 7 jours.

Le congé de maternité converti ne peut jamais être plus long que la partie du congé de maternité qui n'a pas encore été prise par la mère. Si, par exemple, le congé prénatal s'est limité à la semaine de repos obligatoire, le congé de paternité converti ne peut dépasser 14 semaines, pour autant que la mère doive rester 14 semaines à l'hôpital. Le congé de maternité converti prend fin quand la mère quitte l'hôpital.

Le père ou coparent doit prévenir son employeur par écrit et à l'avance de son intention de prendre ce congé et mentionner la date de début et la durée souhaitée. Il doit également joindre une attestation médicale de l'hospitalisation de la mère.

Le père ou coparent reçoit une simple indemnité de maladie (60 % du salaire brut non plafonné) tandis que la mère garde son droit à l'indemnité de maternité plus élevée. L'indemnité est à demander auprès de la mutualité.

3.2. DÉCÈS DE LA MÈRE

Si le père ou coparent veut reprendre le reste du congé de maternité après le décès de la mère, il doit en informer son employeur dans les 7 jours suivant l'événement. Ceci doit se faire par écrit, la date du début du congé et sa durée probable devant être mentionnés. Une attestation de décès doit également être jointe. Pour y avoir droit, le coparent doit être ayant droit dans l'assurance maladie.

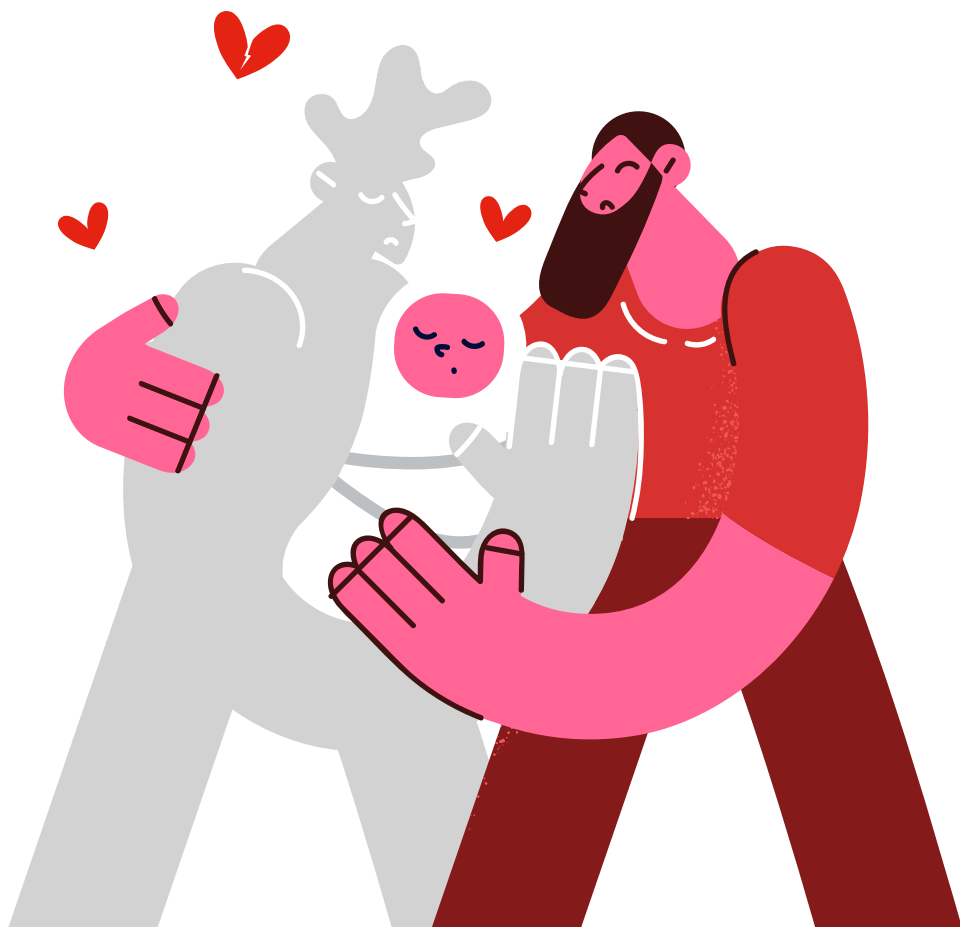
Une fois la demande faite auprès de la mutualité, l'indemnité de maternité est versée (calculée sur la base du salaire brut propre).

⁴ Partenaire cohabitant légal ou partenaire cohabitant de fait vivant depuis trois années ininterrompues avant la naissance, de façon permanente et affective, avec la personne dont le lien de parenté est établi et chez qui l'enfant a son domicile principal.

3.3. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET INDEMNITÉ POUR LE PÈRE OU COPARENT

Dès que l'employeur est averti de la prise du congé de maternité par le père ou le coparent, ce dernier bénéficie d'une protection contre le licenciement valable jusqu'à un mois après la fin du congé. La protection contre le licenciement s'applique aussi lorsque l'employeur a déjà posé des actes préparatoires en vue du licenciement durant la période de protection mais que le licenciement proprement dit survient en dehors de cette période.

ATTENTION ! Il ne s'agit pas d'une protection absolue contre le licenciement. L'employeur peut licencier le travailleur pour d'autres raisons que le congé de naissance (par ex. pour raisons économiques), mais il doit, pour ce faire, apporter lui-même les preuves nécessaires. Tout licenciement abusif donnera droit à la simple indemnité de licenciement et à une indemnité égale à 6 mois de salaire brut.



4

**Pauses
d'allaitement
pendant le travail**



Toutes les travailleuses du secteur privé et toutes les travailleuses engagées sur base contractuelle dans les services publics ont droit à des pauses d'allaitement pendant le travail.⁵

Pendant ces pauses, la mère peut allaiter son enfant, si la situation le lui permet (par exemple proximité de la crèche, crèche d'entreprise). Si ce n'est pas possible, elle peut utiliser ces pauses pour tirer son lait. Ceci peut se faire au travail, dans un local prévu à cet effet. Ce local doit inclure l'installation nécessaire pour nettoyer le matériel utilisé et un frigo pour conserver le lait au frais.

La mutualité paie une indemnité pour les pauses d'allaitement.

4.1. DE QUOI S'AGIT-IL ?

La travailleuse a droit à des pauses d'allaitement pendant ses heures de travail jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 9 mois.

Si elle travaille au moins 7h30 par jour, elle a droit à deux fois une demi-heure pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Si elle travaille 4 heures ou plus par jour, elle a droit à une fois une demi-heure.

La durée de la (ou des) pause(s) est considérée comme du temps de travail normal.

Une travailleuse allaitante ne peut pas prester d'heures supplémentaires (voir le point 1.5.1).

4.2. FORMALITÉS

En principe, la travailleuse doit prévenir son employeur deux mois à l'avance de son intention de prendre des pauses d'allaitement. Ce délai peut être réduit de commun accord avec l'employeur.

La travailleuse doit conserver une preuve de cette demande car, durant la période de pauses d'allaitement, elle bénéficie d'une protection contre le licenciement (voir 4.5).

Au début des pauses d'allaitement, et par après, tous les mois, la travailleuse doit remettre à son employeur une attestation d'un bureau de consultation pour nouveau-nés (ONE ou Kind en Gezin) ou une attestation médicale confirmant l'allaitement.

⁵ À ne pas confondre avec le congé d'allaitement (voir le point 2.3.3.)

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEUSES

La travailleuse qui envisage de poursuivre l'allaitement après la reprise du travail, doit introduire au plus vite une demande auprès de son employeur, même si elle change d'avis par après, ou n'est plus capable de poursuivre cet allaitement. Elle aura ainsi introduit sa demande à temps, ce qui aura ouvert le droit à l'allaitement... sans obligation de prendre effectivement ce droit par après.

4.3. INDEMNITÉS DE LA MUTUALITÉ

Pour recevoir les indemnités pour pauses d'allaitement, la travailleuse et l'employeur doivent remplir chaque mois une attestation, que la travailleuse obtiendra par l'intermédiaire de la mutualité ou de l'ONE (ou Kind en Gezin en Flandre).

L'employeur remet l'attestation à la travailleuse lors du paiement de son salaire. Celle-ci reprend le nombre d'heures (ou de demi-heures) prises pour pauses d'allaitement et le montant brut du salaire horaire pour ces pauses. Par cette attestation, l'employeur confirme que la travailleuse a bien présenté les justificatifs nécessaires.

La travailleuse doit remplir un volet de cette attestation. Elle doit ensuite la renvoyer au plus vite à la mutualité puisqu'elle a valeur de demande d'indemnités.

La mutualité vérifie si toutes les conditions sont remplies et calcule les indemnités sur la base du salaire horaire déclaré par l'employeur.

L'indemnité s'élève à 82 % du salaire horaire brut non plafonné.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEUSES

Les pauses d'allaitement sont considérées comme des heures de travail et donc prises en compte pour le calcul des droits sociaux (chômage, congé maladie, pension...).

Notez quand même qu'il s'agit d'un pourcentage du salaire horaire brut non plafonné et que certaines cotisations ne sont pas encore déduites. L'imputation ne suivra que plus tard, via la feuille d'impôts.

4.4. COMMENT PRENDRE UN CONGÉ D'ALLAITEMENT ?

4.4.1. Quand ?

Les moments où la travailleuse peut prendre ces pauses d'allaitement sont à convenir de commun accord avec l'employeur.

EXEMPLE La travailleuse qui travaille 7h30 par jour peut, de commun accord avec son employeur, partir une heure plus tôt ou commencer une heure plus tard ou encore prendre 1h30 à midi (au lieu de la demi-heure prévue) pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Si aucun accord n'a pu être trouvé avec l'employeur, les pauses d'allaitement précèdent ou suivent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

CONSEIL AUX DÉLÉGUÉS

Les pauses d'allaitement sont un droit et leur exercice ne peut être source de stress pour la travailleuse. Voilà pourquoi, une négociation globale de cette question devrait être envisagée au Conseil d'entreprise (CE) dans la mesure où il s'agit d'une question d'organisation du travail.

Le CE pourrait par exemple prévoir les possibilités suivantes : soit la travailleuse arrive plus tard au travail, soit elle quitte le travail plus tôt, soit elle prolonge son temps de midi.

4.4.2. Où ?

On l'oublie trop souvent, mais le Code sur le bien-être au travail prévoit la mise à disposition par l'employeur d'un local adéquat où les travailleuses peuvent se reposer en position allongée dans des conditions appropriées. Il doit s'agir d'un endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé, équipé d'un frigo et d'un lavabo. C'est ce même local qui doit pouvoir être utilisé par la travailleuse allaitante durant ses pauses.

CONSEIL AUX DÉLÉGUÉS

Si ce local n'existe pas dans votre entreprise, il est grand temps de le demander en mettant ce point à l'ordre du jour du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) !

Cas particuliers

- si le lieu de travail se situe dans l'habitation de l'employeur, ce dernier peut mettre un endroit de son habitation à disposition.
- si la travailleuse travaille dans une galerie commerciale, le local peut être commun à plusieurs employeurs.
- en accord avec l'employeur, un autre endroit peut aussi être choisi (par ex. une crèche à proximité du travail, chez la travailleuse même).

4.5. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

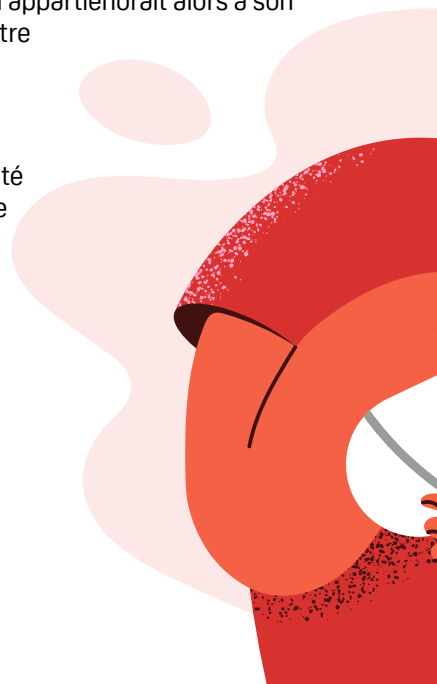
Comme pour la protection de la maternité, la protection dont bénéficie ici la travailleuse est une protection relative contre le licenciement. Cela signifie qu'à partir du moment où il a été averti par la travailleuse, l'employeur ne peut mettre unilatéralement un terme à son contrat de travail.

Voilà pourquoi la travailleuse doit toujours garder une preuve de sa demande. Ceci, soit en envoyant cette demande par lettre recommandée (en gardant toujours une copie de l'envoi recommandé), soit en remettant une simple lettre à l'employeur en demandant un accusé de réception.

La protection commence le jour de la date de la demande visant la prise de pauses d'allaitement et prend fin un mois après l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical.

En cas de licenciement, la travailleuse pourrait invoquer un lien entre le licenciement et son état de travailleuse allaitante. Il appartiendrait alors à son employeur de prouver que le licenciement a une autre cause que les pauses d'allaitement.

En cas de reconnaissance par le tribunal du travail du lien entre le licenciement et la prise de pauses d'allaitement, l'employeur devra payer une indemnité à la travailleuse égale à 6 mois de salaire brut. Cette indemnité s'ajoute à l'éventuelle indemnité de licenciement.



5



**Congé
de naissance**

Le congé de naissance représente le droit pour le partenaire de s'absenter du travail à la suite de la naissance de son enfant.

Le congé de naissance peut être pris par la personne qui :

- présente un lien de parenté légal avec l'enfant (père), ou
- est mariée au moment de la naissance avec la personne dont le lien de parenté est établi (coparente), ou
- cohabite alors de façon permanente et affective avec cette personne, sur une base légale ou depuis une période ininterrompue de 3 ans avant la naissance (coparent).

Le père ou coparent a droit à un congé de naissance de 20 jours ouvrables à prendre durant les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement. Les 20 jours sont accordés quelle que soit la durée de travail. Un travailleur à temps partiel a donc aussi droit à 20 jours de congé de naissance.

Ce droit s'applique à tous les travailleurs du secteur privé qui ont un contrat de travail et au personnel contractuel de la fonction publique.

5.1. DE QUOI S'AGIT-IL ?

Durant les trois premiers jours, le salaire est maintenu dans son intégralité et est à charge de l'employeur. Durant les 17 jours suivants du congé de naissance, le père ou coparent reçoit une indemnité de la mutualité.

Qu'il s'agisse d'un seul enfant ou d'une naissance multiple, le nombre de jours de congé de naissance reste limité à 20, ce qui n'est certainement pas idéal dans le cas d'une naissance multiple⁶.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Certains secteurs ou certaines entreprises prévoient, par voie de CCT, le maintien du salaire durant plus de 3 jours. Dans ce cas, l'employeur verse pour les autres jours la différence entre le salaire et l'indemnité de la mutualité. Il est conseillé de s'informer auprès de son employeur, de son représentant syndical et/ou de sa section locale FGTB (voir l'annexe « Adresses utiles »).

⁶ Une amélioration de ce système figure parmi nos revendications syndicales pour l'avenir (voir le chapitre 10).

5.2. COMMENT PRENDRE UN CONGÉ DE NAISSANCE ?

Le congé de naissance peut être pris dès la naissance de l'enfant. Il n'est pas obligatoire de prendre la totalité du congé, on peut ne prendre qu'une partie de ces jours.

Les 20 jours peuvent être pris en une fois ou étalés dans le temps.

La seule condition est que les jours de congé de naissance soient pris dans un délai de 4 mois à compter de l'accouchement.

31

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Nous conseillons à tous les partenaires de prendre ces jours afin de pouvoir développer, dès le début, un lien étroit avec l'enfant et afin de répartir équitablement les tâches ménagères.

Il convient d'informer l'employeur en temps voulu du souhait de prendre un congé de naissance, mais l'employeur ne peut pas le refuser.

Après la naissance, il convient de remettre à l'employeur une déclaration écrite dans laquelle le partenaire et la mère de l'enfant déclarent sur l'honneur que le partenaire remplit les conditions susmentionnées et qu'il/elle est la seule personne pouvant prétendre à un congé de naissance. Il est alors possible de joindre à titre de preuve un acte de mariage, une preuve de cohabitation ou un extrait du registre de la population.

Si plusieurs personnes prétendent être coparentes, un système de cascade s'applique, la priorité allant aux personnes mariées par rapport aux cohabitants légaux et aux cohabitants légaux par rapport aux cohabitants de fait.

5.3. FORMALITÉS ET INDEMNITÉS DE LA MUTUALITÉ

Pour avoir droit à son salaire pendant les 3 premiers jours, le travailleur doit avoir informé son employeur au préalable de l'accouchement. S'il ne lui a pas été possible de le faire, il doit en tout cas prévenir son employeur au plus vite.

Pour bénéficier des indemnités entre le 4e et le 20e jour du congé de naissance, le travailleur doit introduire une demande auprès de sa mutualité, à laquelle il prendra soin de joindre un extrait de l'acte de naissance. Pour obtenir ce document, il faut s'adresser au service Population de sa commune (ou de son état civil).

Une fois qu'elle a reçu la demande, la mutualité envoie une feuille de renseignements au travailleur. Celle-ci est à compléter par le travailleur et par son employeur,

qui indiquera les jours de congé et le salaire sur lequel les indemnités seront calculées.

A la fin du congé de naissance, la feuille de renseignements est à renvoyer à la mutualité qui paiera l'indemnité. L'indemnité s'élève à 82 % du salaire brut plafonné. Le montant maximum est de 139,97 EUR par jour (indexation au 1er décembre 2022).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

L'indemnité de la mutualité est un montant brut, sans retenue de cotisations sociales. En revanche, le précompte professionnel de 11,11 % est bien retenu. Les impôts sur cette indemnité ne seront portés en compte que lors du décompte final des impôts.

CONSEIL AUX DÉLÉGUÉS

Le congé de naissance est un droit. L'employeur ne peut le refuser. Veillez, d'une part, à ce que le travailleur soit bien informé des formalités à accomplir et, d'autre part, à ce que l'employeur complète correctement et immédiatement le formulaire, de façon à ce que le travailleur puisse être indemnisé au plus vite.

5.4. CONDITION SUPPLÉMENTAIRE POUR LE COPARENT

Il existe quelques conditions à remplir pour pouvoir bénéficier du congé de naissance.

- Il ne doit pas encore y avoir de lien de filiation légal du côté du père (si ce lien existe, alors seul le père naturel peut prendre le congé).
- Le coparent est marié avec la mère de l'enfant ou en cohabitation légale avec la mère de l'enfant ou il habite depuis au moins 3 ans (préalablement à la naissance) de façon ininterrompue avec la mère de l'enfant, chez qui l'enfant a son domicile principal.

La mère ne peut évidemment pas profiter du congé de naissance (pour elle, il y a le congé de maternité).

Si le coparent adopte l'enfant, le congé de naissance dont il a bénéficié est déduit du congé d'adoption.

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, le coparent a aussi la possibilité de convertir la partie restante du congé de maternité en congé (voir le chapitre 3).

5.5. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Le père et le coparent bénéficient d'une protection contre le licenciement. Comme pour la protection de la maternité, l'employeur, dès le moment où il a été averti, ne peut pas mettre unilatéralement fin au contrat de travail quand le travailleur souhaite prendre un congé de naissance.

Voilà pourquoi il convient toujours de garder une preuve de la demande. Ceci, soit en envoyant cette demande par lettre recommandée (en gardant toujours une copie de l'envoi recommandé), soit en remettant une simple lettre à l'employeur en demandant un accusé de réception.

La protection commence le jour de la communication à l'employeur et au plus tard le premier jour du congé de naissance et prend fin 5 mois après le jour de l'accouchement. Durant cette période, le travailleur est également protégé contre tout acte préparatoire précédant le licenciement.

En cas de licenciement pendant le congé de naissance, le travailleur pourrait invoquer un lien entre le licenciement et le congé pris. Il appartiendrait alors à l'employeur de prouver que le licenciement est sans lien avec la prise de ce congé.

En cas de reconnaissance par le tribunal du travail du lien entre le licenciement et la prise du congé de naissance, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale à 6 mois de salaire brut. Cette indemnité s'ajoute à l'éventuelle indemnité de licenciement.

5.6. PROTECTION CONTRE LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT TEMPORAIRE OU À DURÉE DÉTERMINÉE

Il existe depuis le 10 novembre 2022 une protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire ou d'un contrat à durée déterminée. À la demande du travailleur, l'employeur l'informe par écrit des raisons du non-renouvellement. L'employeur est tenu de prouver que le non-renouvellement du contrat de travail en question est étranger à la naissance de l'enfant.

Si le non-renouvellement est lié à la prise du congé de naissance ou à défaut de motif, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale à 3 mois de salaire brut.

6

**Prime de naissance
ou d'adoption et
allocations sociales**

Les allocations sociales sont une matière régionalisée depuis 2019 et ne sont donc plus réglementées au niveau fédéral.

Cela signifie que 4 systèmes s'appliquent dans le cadre des allocations sociales : un système wallon (d'application en Région wallonne), un système flamand (d'application en Région flamande), un système bruxellois (d'application en Région de Bruxelles-Capitale) et un système germanophone (d'application en communauté germanophone).

La région compétente est déterminée sur la base du domicile de l'enfant.

6.1. PRIME DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

La prime de naissance ou d'adoption est un montant unique payé à la naissance ou à l'adoption de chaque enfant ayant droit à des allocations familiales.

La prime peut être demandée à la caisse d'allocations familiales jusqu'à 4 mois avant la date présumée de l'accouchement sur présentation d'un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement. Si la prime est demandée après la naissance, on présentera alors l'acte de naissance.

La prime est versée au plus tôt deux mois avant la date de présumée de l'accouchement.

Le montant varie en fonction du domicile de l'enfant :

- Flandre : € 1.214,49⁷ par enfant (qu'il s'agisse ou non du premier enfant) ;
- Wallonie : € 1.288,87⁸ par enfant (qu'il s'agisse ou non du premier enfant) ;
- Bruxelles : € 1.288,87⁹ pour le premier enfant (€ 585,85 pour les suivants) ;
- Communauté germanophone : € 1.320,88¹⁰ par enfant (qu'il s'agisse ou non du premier enfant).

La prime peut être demandée jusqu'à 5 ans après la naissance (sauf à Bruxelles où le délai est fixé à 3 ans).

Vous trouverez toutes les informations sur la procédure de demande d'une prime de naissance ou d'adoption sur les sites Internet suivants :

- Flandre : www.groeipakket.be ;
- Wallonie : www.aviq.be ;
- Bruxelles : www.famiris.be ;
- Communauté germanophone : www.ostbelgienfamilie.be.

7 Indexation annuelle – montant au 1er septembre 2023.

8 Montant indexé le 1er décembre 2022.

9 Montant indexé le 1er janvier 2022.

10 Montant indexé le 1er décembre 2022.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

La plupart des employeurs, mutualités, villes et communes octroient aussi une prime de naissance. Renseignez-vous !

6.2. ALLOCATIONS FAMILIALES

36

6.2.1. Droit aux allocations familiales

Un enfant ouvre le droit à des allocations familiales jusqu'au mois de son 18^e anniversaire inclus, sans conditions ¹¹. Pour les enfants ayant un besoin de soutien spécifique, ce droit est prolongé jusqu'au mois du 21^e anniversaire. Il n'y a donc pas de conditions supplémentaires jusqu'à cet âge. Entre 18 (ou 21) ans et 25 ans, l'enfant doit répondre à certaines conditions pour conserver ce droit. Un enfant peut donner droit à des allocations familiales au plus tard jusqu'au mois de son 25^e anniversaire.

Les allocations familiales se composent d'un montant de base mensuel (dépendant de l'âge et de la taille du ménage).

À ce montant de base peuvent s'ajouter des suppléments mensuels : les allocations d'orphelin, le supplément social, les suppléments pour les enfants présentant un handicap, la prime scolaire annuelle...

Les montants de base des allocations familiales et des suppléments éventuels sont fixés par chaque Région séparément. En d'autres termes, ces montants varient en fonction du domicile de l'enfant.

Les allocations familiales sont versées au plus tard le 8^e jour du mois.

6.2.2. Régionalisation des allocations familiales

6.2.2.1 Dispositions transitoires

En Flandre, les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2019 conservent les montants de l'ancien régime. Leur supplément peut toutefois évoluer.

En communauté germanophone, les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2019 conservent les montants de l'ancien régime, sauf si les montants du nouveau régime sont plus avantageux pour le ménage.

Les enfants nés en Wallonie et à Bruxelles ont conservé en 2019 les montants de l'ancien régime.

Les enfants nés en Wallonie avant le 1^{er} janvier 2020 conservent à partir de

¹¹ En Flandre : Groeipakket.

2020 les montants de l'ancien régime, mais peuvent éventuellement voir leur supplément évoluer.

Les enfants nés à Bruxelles avant le 1er janvier 2020 reçoivent également de nouveaux montants à partir de 2020, mais ces montants sont différents de ceux perçus par les enfants nés à partir de 2020.

En d'autres termes, les enfants nés avant ces dates restent soumis au régime fédéral en fonction de la région de leur domicile jusqu'à l'extinction de leur droit, excepté en Région de Bruxelles-Capitale où le nouveau régime s'applique à tous les enfants bruxellois et pas seulement à ceux nés après le 1er janvier 2020.

6.2.2.2. Allocations familiales régionales

Chacun choisit sa caisse d'allocations familiales (comme sa mutualité).

Les caisses d'allocations familiales publiques sont FONS, FAMIRIS et FAMIWAL. Pour la communauté germanophone, c'est le ministère qui est compétent (fonds public).

Il existe par ailleurs des caisses d'allocations familiales privées¹².

6.2.2.3. Montants

Vous trouverez sur les sites Internet suivants un aperçu complet de toutes les interventions financières dans les différentes régions en fonction de votre situation spécifique :

- Flandre : www.groeipakket.be/bedragen;
- Wallonie : www.aviq.be ;
- Bruxelles : www.famiris.be;
- Communauté germanophone : www.ostbelgienfamilie.be.



¹² Pour la Flandre : Parentia, MyFamily, KidsLife Vlaanderen et Infino ;
Pour Bruxelles : Infino Brussel, Parentia Brussel, Brussels Family et Kidslife Brussel ;
Pour la Wallonie : Parentia, Kidslife, Infino et Camille.

7

**Congé
d'adoption**



Le congé d'adoption a été introduit en 2004. À l'origine il était de 6 semaines, depuis 2019 sa durée est prolongée d'1 semaine tous les deux ans. En 2027, une famille adoptive aura ainsi droit à un total de 17 semaines de congé.

7.1. COMBIEN DE TEMPS DURE LE CONGÉ D'ADOPTION ?

Les mères et pères sous contrat de travail dans le secteur privé ou contractuels dans la fonction publique ont droit à un congé d'adoption.

Chaque parent adoptif a droit à un congé d'adoption de 6 semaines non cessible à l'autre parent adoptif.

Le congé d'adoption de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant présente une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou souffre d'une affection médico-sociale.

Le congé d'adoption de 6 semaines par parent adoptif est majoré comme suit pour le parent concerné ou pour les deux parents ensemble :

- d'1 semaine à partir du 1er janvier 2019 ;
- de 2 semaines à partir du 1er janvier 2021 ;
- de 3 semaines à partir du 1er janvier 2023 ;
- de 4 semaines à partir du 1er janvier 2025 ;
- de 5 semaines à partir du 1er janvier 2027.

Il s'agit d'un droit à une période ininterrompue de 6 semaines par parent adoptif, 12 au total s'il y a 2 parents adoptifs (6 semaines chacun consécutivement). D'ici 2027, 5 semaines viendront s'ajouter à ces 12 semaines. Ces semaines supplémentaires sont accordées à un parent adoptif et doivent donc être réparties entre les parents adoptifs s'ils sont deux.

EXEMPLE Si un couple adopte un enfant en 2027, le père et la mère peuvent tous deux prendre 6 semaines de congé et se répartir entre eux 5 semaines supplémentaires. Si c'est la mère qui prend les 5 semaines supplémentaires, le père ne peut pas en prendre davantage. On arrive ainsi à un total de 17 semaines.

La durée maximale du congé d'adoption est prolongée de 2 semaines lorsque le travailleur adopte plusieurs enfants en même temps.



7.2. COMMENT PRENDRE UN CONGÉ D'ADOPTION ?

Le congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant adopté au registre de la population ou des étrangers.

En cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut commencer dès le lendemain de l'approbation de la décision par les autorités compétentes, ce qui permet donc d'aller chercher l'enfant dans son pays de naissance.

40

Le congé d'adoption doit être pris pendant une période ininterrompue. Toutefois, les parents peuvent décider de ne pas prendre le maximum de semaines auquel ils ont droit. Dans ce cas, le congé d'adoption doit être d'au moins une semaine et doit être pris par semaine complète. Il faut donc prendre une, deux, trois, quatre ou cinq semaines complètes de congé et pas, par exemple, 1,5 semaine ou 2 semaines et 2 jours.

Étant donné l'exigence de prendre une période de congé ininterrompue, si un travailleur décide de ne pas prendre le nombre maximum de semaines, il perd le reste du congé.

7.3. FORMALITÉS

L'employeur doit être averti de l'intention du travailleur de prendre un congé d'adoption, par écrit au moins un mois avant le début du congé. Pour ce faire, le travailleur doit lui faire parvenir un courrier recommandé ou lui remettre un document écrit dont une copie est signée pour réception par l'employeur. Le document de notification doit mentionner les dates de début et de fin du congé d'adoption. L'employeur doit recevoir une preuve de l'adoption au plus tard au début du congé. Ce délai peut être raccourci en concertation avec l'employeur.

Lorsqu'il y a deux parents adoptifs, le travailleur qui souhaite prendre les semaines supplémentaires doit remettre à son employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, une déclaration sur l'honneur. Celle-ci définit, selon les cas, la répartition de ces semaines entre les deux parents adoptifs ou l'attribution de cette semaine ou de ces semaines au seul parent adoptif qui recourt à ce droit.

Une demande doit également être adressée à la mutualité avant le congé d'adoption.

CONSEIL AUX DÉLÉGUÉS

Le congé d'adoption est un droit, pour le père et la mère qui adoptent. L'employeur ne peut le refuser. Veillez à ce que le travailleur soit bien informé des formalités à accomplir et à ce que l'employeur complète correctement et immédiatement le formulaire, de façon à ce que le travailleur puisse être indemnisé au plus vite.

7.4. INDEMNITÉ

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, le parent conserve son salaire normal, payé par l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à 82 % du salaire brut plafonné par l'assurance-maladie (max. 139,97 EUR/jour - index 1er décembre 2022).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Certains secteurs ou certaines entreprises prévoient, par voie de CCT, le maintien du salaire durant plus de 3 jours. Dans ce cas, l'employeur verse pour les autres jours la différence entre le salaire et l'indemnité de la mutualité. Informez-vous auprès de votre employeur, de votre représentant syndical et/ou de votre section locale FGTB (voir l'annexe « Adresses utiles »).

Aucune cotisation sociale n'est retenue sur l'indemnité payée par l'assurance-maladie. Vous recevez donc une indemnité brute, les impôts ne seront imputés que lors du décompte final des impôts c'est-à-dire, deux ans après.

7.5. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Une fois l'employeur averti de l'intention du travailleur de prendre un congé d'adoption, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison qui est sans lien avec le congé d'adoption.

S'il procède tout de même au licenciement du travailleur, l'employeur doit prouver la présence de tels motifs. Si les raisons du licenciement sont bien liées à la prise du congé d'adoption, l'employeur doit payer au travailleur, en plus de l'indemnité de préavis, une indemnité forfaitaire supplémentaire égale à 6 mois de salaire brut.

7.6. PROTECTION CONTRE LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT TEMPORAIRE OU À DURÉE DÉTERMINÉE

Il existe depuis le 11 novembre 2022 une protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire ou d'un contrat à durée déterminée. À la demande du travailleur, l'employeur l'informe par écrit des raisons du non-renouvellement. L'employeur est tenu de prouver que le non-renouvellement du contrat de travail en question est étranger à la naissance de l'enfant.

42

Si le non-renouvellement est lié à la prise du congé d'adoption ou à défaut de motif, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale à 3 mois de salaire brut.



8



Parents d'accueil

8.1. CONGÉ D'ACCUEIL

Les parents d'accueil qui travaillent dans le secteur privé ou comme contractuels dans la fonction publique ont le droit de s'absenter maximum 6 jours par an et par ménage (maximum de 6 jours pour les deux parents ensemble) pour l'accomplissement d'obligations et missions liées au placement dans leur famille d'une ou plusieurs personnes qui leur ont été confiées.

Le congé d'accueil peut être pris pour :

- assister à des audiences des autorités judiciaires ou administratives compétentes ;
- les contacts avec les parents naturels ou d'autres personnes importantes pour l'enfant ou la personne placée ;
- les contacts avec le service de placement.

Si vous souhaitez prendre un congé d'accueil dans des situations autres que ces 3 situations et que vous ne pouvez pas prendre de congé pour raison impérieuse, vous avez besoin d'une attestation du service de placement compétent prouvant la nécessité de prendre congé.

Seul le parent officiellement désigné comme parent d'accueil peut prendre le congé d'accueil.

L'employeur doit être informé au moins 2 semaines à l'avance par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé d'accueil. Si ce n'est pas possible, l'employeur devra être prévenu dès que possible.

L'allocation pour le congé d'accueil s'élevé à 82 % du salaire brut plafonné et est de maximum 139,97 EUR (index 1er décembre 2022) par jour d'absence.

Pour obtenir l'allocation, une demande doit être introduite auprès de l'Office national de l'emploi (ONEM). Adressez-vous à votre section locale FGTB (voir l'annexe « Adresses utiles ») qui prendra contact avec l'ONEM pour ce faire.

8.2. CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL

Outre le congé d'accueil, il existe depuis 2019 un congé parental d'accueil dans le cas d'une prise en charge de longue durée (minimum 6 mois). Ce congé doit être pris pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines et doit commencer dans les 12 mois qui suivent l'inscription de l'enfant dans le ménage (au registre de la population ou des étrangers).

Tout comme le congé d'adoption, ce droit sera systématiquement porté à 17 semaines en 2027: 2 fois 6 semaines par parent et 5 semaines supplémentaires à répartir entre les deux parents.

La durée maximum est doublée lorsque l'enfant présente une incapacité physique ou mentale.

La durée maximum est prolongée de deux semaines par parent d'accueil lorsque plusieurs enfants mineurs sont placés simultanément dans le cadre d'une prise en charge de longue durée.

Pendant son congé parental d'accueil, le travailleur reçoit une indemnité payée par la mutualité.

S'il veut prendre ce congé, le travailleur doit en informer son employeur un mois avant la prise du congé par courrier recommandé ou moyennant un accusé de réception. Ce délai peut être raccourci de commun accord. Le document de notification doit mentionner les dates de début et de fin du congé.

Au plus tard au moment où le congé parental d'accueil prend cours, le travailleur doit fournir à son employeur les documents prouvant l'événement faisant naître le droit à un congé parental d'accueil. Outre la preuve de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur au registre concerné et une éventuelle déclaration sur l'honneur relative à la prise de semaines supplémentaires, le travailleur devra également remettre une attestation démontrant qu'il s'agit de la prise en charge de longue durée d'un enfant mineur bien déterminé (délivrée par le service d'accueil compétent de la communauté compétente).

Le travailleur qui souhaite prendre les semaines supplémentaires doit remettre à son employeur, au plus tard au moment où le congé parental d'accueil prend cours, une déclaration sur l'honneur définissant, selon les cas, la répartition de ces semaines entre les deux parents d'accueil ou l'attribution de cette semaine ou de ces semaines au seul parent d'accueil qui recourt à ce droit.

Tout comme le congé d'adoption, le congé parental d'accueil doit être pris en une période ininterrompue. Toutefois, les parents peuvent décider de ne pas prendre le maximum de semaines auquel ils ont droit. Dans ce cas, le congé parental d'accueil doit être d'au moins une semaine et doit durer au moins une semaine complète ou un multiple d'une semaine.

Étant donné l'exigence de prendre une période de congé ininterrompue, si un travailleur décide de ne pas prendre le nombre maximum de semaines, il perd le reste du congé.

Une protection contre le licenciement est prévue. À partir de 2 mois avant le congé et jusqu'à 1 mois après, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail de façon unilatérale, excepté pour des motifs étrangers à la prise du congé parental d'accueil.

S'il procède tout de même au licenciement du travailleur, l'employeur doit prouver la présence de tels motifs. Si les raisons du licenciement sont bien liées à la prise du congé parental d'accueil, l'employeur doit payer au travailleur, en plus de l'indemnité de licenciement, une indemnité forfaitaire supplémentaire égale à trois mois de salaire brut.

L'allocation pour le congé d'accueil s'élève à 82 % du salaire brut plafonné et est de maximum 139,97 EUR (index 1er décembre 2022) par jour d'absence. Pour obtenir l'allocation, le travailleur doit introduire une demande auprès de sa mutualité.



9



**Autres
possibilités
de congé pour
les parents**

Le congé de maternité, le congé de naissance, le congé d'allaitement et le congé d'adoption offrent la possibilité aux travailleurs de s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté.

Le crédit-temps offre d'autres possibilités pour certains motifs, dont le fait de s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans. Outre le crédit-temps, il existe ce que l'on appelle les congés thématiques : congé pour soins palliatifs, congé pour un membre de la famille (proche) gravement malade et, plus spécifiquement pour s'occuper de son enfant de moins de 12 ans, le congé parental.

Le travailleur qui n'entre pas en ligne de compte pour l'une de ces possibilités dispose encore d'une autre option, certes moins intéressante, pour s'occuper de son enfant : le congé sans solde.

9.1. CRÉDIT-TEMPS

Ce système donne aux travailleurs du secteur privé et aux contractuels de la fonction publique le droit, à certaines conditions et pour certains motifs, à 48 ou 51 mois de crédit-temps avec allocations, durant toute la durée de la carrière. Seul le motif « formation » est limité à 36 mois (excepté lorsqu'il s'agit d'une formation à un métier en pénurie : 48 mois).

Le crédit-temps permet de suspendre ou de diminuer ses prestations de travail tout en bénéficiant d'une allocation.

Le travailleur en crédit-temps bénéficie d'une protection contre le licenciement. Certains droits de sécurité sociale restent par ailleurs garantis (la pension par exemple continue à être calculée sur l'ancien salaire du travailleur).

Six motifs peuvent être invoqués pour la prise d'un crédit-temps (cinq motifs « soins » et un motif « formation ») :

- s'occuper de son enfant de moins de 8 ans ou, en cas de crédit-temps à temps plein à partir du 1er janvier 2023, de moins de 5 ans,
- s'occuper de son enfant handicapé de moins de 21 ans,
- dispenser des soins palliatifs à des personnes atteintes d'une maladie incurable et en phase terminale,
- s'occuper de ou prêter assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade,
- s'occuper de ou prêter assistance à son enfant mineur gravement malade ou un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage ;
- suivre une formation agréée.

9.2. CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF SOINS POUR VOTRE ENFANT

9.2.1. Durée

À partir du 1er janvier 2023, il est possible de suspendre complètement ou de réduire ses prestations de travail (à mi-temps ou à raison d'1/5e) pour une période de 48 mois sur toute la durée de la carrière. Cette limitation vaut aussi pour les crédits-temps en cours, pour autant que le travailleur, au 1er février 2023, ait pris moins de 30 mois de crédit-temps pour s'occuper d'un enfant. Pour le travailleur ayant déjà pris au moins 30 mois au 1er février 2023, la limitation ne vaut que pour les demandes futures.

Dans le cas d'un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour s'occuper d'un enfant, la durée minimum par demande s'élève à 3 mois. Dans le cas d'un crédit-temps d'1/5e, la durée minimum par demande s'établit à 6 mois.

9.2.2. Condition d'ancienneté

Pour prétendre à un crédit-temps avec motif soins pour son enfant, il faut avoir à partir du 1er juin 2023 trois ans d'ancienneté à la date de la notification écrite à l'employeur. Cependant, il y a une exception à la condition d'ancienneté de 3 ans : si le congé parental d'un travailleur pour tous ses enfants est épuisé et s'il enchaîne tout de suite avec une demande de crédit-temps pour soins à son enfant, il ne doit pas remplir la condition d'ancienneté. De cette façon, les deux formes de congé peuvent être enchaînées sans interruption.

9.2.3. Indemnité

Pour bénéficier d'indemnités, il convient en outre de remplir des conditions d'occupation :

- Crédit-temps à temps plein : travailler à temps plein pendant 12 mois avant la notification écrite ou à temps partiel pendant 24 mois avant la notification écrite ;
- Crédit-temps à mi-temps : temps plein pendant 12 mois avant la notification écrite ;
- Crédit-temps d'1/5e : temps plein pendant 12 mois avant la notification écrite.

Si un travailleur ne remplit pas la condition d'occupation pour avoir droit aux indemnités, il peut néanmoins obtenir le droit au crédit-temps auprès de son employeur, mais sans allocations de l'ONEM. Par exemple, un travailleur occupé à 75 % chez son employeur aura donc droit à un crédit-temps à mi-temps, mais sans allocations puisqu'il ne remplit pas la condition d'occupation. Ce même travailleur aura le droit, en revanche, de prendre un crédit-temps à temps plein avec indemnités.

Si un travailleur est déjà en crédit-temps ou en congé thématique tel qu'un congé parental, on vérifie lors de la demande suivante l'occupation durant l'année qui a précédé le premier crédit-temps ou le congé parental. En d'autres termes, la prise d'un crédit-temps ou d'un congé thématique à temps partiel n'empêche pas d'introduire une nouvelle demande.

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Pour des informations plus spécifiques (conditions, possibilités de prise de congé) sur le crédit-temps, nous vous renvoyons à notre brochure « Crédit-temps et congés thématiques. » Demandez la brochure dans votre section FGTB locale (voir l'annexe « Adresses utiles ») ou consultez-la sur le site www.fgtb.be/brochures.

Vous trouverez les informations les plus récentes et les montants actuels sur le site de l'ONEM : www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps

Sur www.breakatwork.be/, vous pouvez calculer le crédit auquel vous avez encore droit.

Outre le crédit-temps, il existe également des primes d'encouragement pour les travailleurs d'entreprises privées en Région flamande. Vous trouverez davantage d'informations dans la brochure « Crédit-temps et congés thématiques » mentionnée ci-dessus et sur le site www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie.

9.3. CONGÉ PARENTAL

En plus des 15 semaines de congé de maternité et des 20 jours de congé de naissance (pour le père ou le coparent), chaque parent a droit à un congé parental, pour chaque enfant de moins de 12 ans. L'âge maximum est porté à 21 ans dans le cas d'un enfant handicapé à 66 % au moins.

Le congé parental peut également être pris en cas d'adoption.

La condition d'âge est une condition stricte au début du congé parental, mais elle peut être dépassée pendant la période du congé parental en cours. Supposons qu'un parent prenne un mois de congé parental à temps plein et que son enfant atteigne l'âge de 12 ans pendant cette période : cela ne pose aucun problème.

9.3.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

Il existe plusieurs formes de congé parental :

- congé parental à temps plein : pour chaque parent travaillant à temps plein ou à temps partiel, pendant 4 mois par enfant (à prendre par tranches de minimum 1 mois ou, moyennant l'accord de l'employeur, par tranches de minimum une semaine) ;
- congé parental à mi-temps : pour chaque parent travaillant à temps plein pendant 8 mois par enfant (à prendre par tranches de minimum 2 mois ou, moyennant l'accord de l'employeur, par tranches de minimum 1 mois) ;
- congé parental à 1/5e : pour chaque parent travaillant à temps plein, pendant 20 mois (à prendre par tranches de minimum 5 mois) ;
- congé parental à 1/10e : pour chaque parent travaillant à temps plein, pendant 40 mois (à prendre par tranches de minimum 10 mois ou un multiple de 10 mois). Ce congé peut être pris à raison d'un demi-jour par semaine ou d'un jour complet toutes les deux semaines.
- Attention ! L'employeur peut refuser la prise de ce congé sous la forme d'une interruption d'1/10e. Dans ce cas, le travailleur a le droit, par exemple, d'opter pour le congé parental d'1/5e.

Il est également possible de passer d'une forme de congé parental à l'autre. Il est ainsi possible, par exemple, de prendre un congé parental de 2 mois à temps plein, puis de 2 mois à mi-temps et de 5 mois à 1/5e.

Parmi ses trois formes, il est possible de passer de l'une à l'autre sans devoir à nouveau remplir cette condition. Ainsi, il est possible de prendre d'abord 1 mois de congé parental à temps plein puis, trois mois plus tard, 2 mois de congé parental à mi-temps sans devoir retravailler « normalement » pendant 12 mois entre les deux périodes de congé parental.

Il est possible également, moyennant l'accord formel de l'employeur, de prendre le congé parental à temps plein par tranches d'une semaine ou d'un multiple de semaines (et donc pas uniquement en mois). En cas de prise du congé en semaines, l'ONEM assimile 4 mois de suspension à temps plein du contrat à 16 semaines de suspension à temps plein de l'exécution du contrat. Le travailleur perd donc quand même quelques jours de congé parental.

ATTENTION ! Le travailleur qui arrête son congé parental avant la fin de la tranche minimum à prendre perd la partie restante du congé parental de cette tranche minimum. Ainsi, un travailleur qui a demandé 2 mois à mi-temps et qui arrête le congé parental après 1 mois perdra le 2e mois. Par contre, son droit au solde du congé parental (dont la tranche minimum prise est déduite) est maintenu.

BON À SAVOIR

Le travailleur conserve la totalité de ses droits sociaux, ce qui veut dire que les indemnités de maladie, allocations de chômage et la pension continuent à être calculées sur le salaire à temps plein : le travailleur ne perd donc rien. Le nombre de jours de congé et le pécule de vacances par contre seront calculés sur la base du nouvel horaire de travail et du salaire à temps partiel.

9.3.2. Condition d'occupation

Durant les 15 mois précédant la notification, le travailleur doit avoir été au service de l'employeur pendant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) pour avoir le droit de prendre un congé parental.

La période d'occupation comme intérimaire chez ce même employeur est également prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

9.3.3. Procédure de demande

Le travailleur doit prévenir son employeur par écrit, au moins 3 mois à l'avance et au plus tard 2 mois à l'avance. De commun accord, ce délai peut être adapté. Le travailleur enverra de préférence un courrier recommandé à son employeur ou lui fera signer pour réception une copie datée.

À cet égard, le travailleur a tout intérêt à faire référence à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (important pour la protection contre le licenciement, voir plus loin).

La demande doit être introduite auprès de l'ONEM par courrier recommandé (ou au format électronique) au plus tard 2 mois après le début du congé parental. Chaque demande ne peut porter que sur une période ininterrompue de congé parental.

9.3.4. Report

Dans le mois qui suit la communication écrite par le travailleur de son intention de prendre un congé parental, l'employeur peut postposer le début du congé parental pour des raisons graves liées au fonctionnement de l'entreprise. Mais le congé parental doit prendre cours au plus tard dans les 6 mois de la date de début demandée par le travailleur.

9.3.5. Indemnité

Le droit au congé parental est passé de 3 à 4 mois depuis le 8 mars 2012. Pour les enfants nés avant cette date, le travailleur a bien droit à un mois supplémentaire, mais sans indemnité. Ce mois est pris en compte pour le calcul de la pension. L'indemnité pour le quatrième mois n'est prévue que pour les naissances à partir du 8 mars 2012.

Par voie de concertation sociale, l'indemnité a été nettement augmentée pour les travailleurs isolés qui forment une famille monoparentale et prennent un congé thématique pour s'occuper de leur enfant. **Depuis le 1er janvier 2020**, les indemnités en cas de congé parental, de congé pour assistance médicale et de congé pour soins palliatifs ont à nouveau augmenté **de 4,5%**. Cela vaut aussi bien pour les interruptions en cours que pour les nouvelles. Les montants sont également indexés. Les montants suivants sont d'application à partir du 1er décembre 2022.

Forme d'interruption		Brut	Net
Temps plein	Général	€ 978,24	€ 879,15
	Pour le travailleur vivant seul	€ 1.666,57 ¹³	€ 1.497,75 ¹⁴
Mi-temps	Général	€ 489,11 € 659,39 (1)	€ 405,23 € 546,31(1)
	Pour le travailleur vivant seul	€ 833,29	€ 690,39
1/5e	Général	€165,93 € 248,90 (1)	€ 137,48 € 276,15 (1)
	Pour le travailleur vivant exclusivement avec des enfants	€ 223,14	€ 184,88
	Pour le travailleur vivant seul avec ses propres enfants	€ 333,31 (2)	€ 276,15 (2)
1/10e	Général	€ 82,96 € 124,44 (1)	€ 68,74 € 103,10 (1)
	Pour le travailleur vivant exclusivement avec des enfants	€ 111,57	€ 92,44
	Pour le travailleur vivant seul avec ses propres enfants	€ 166,65 (2)	€ 138,07 (2)

¹³ Montants majorés le 1er juillet 2023.

¹⁴ Montants majorés le 1er juillet 2023.

(1) Les parents de plus de 50 ans reçoivent un montant majoré. Attention ! Les allocations majorées pour les travailleurs de 50 ans et plus sont supprimées pour les demandes introduites auprès de l'employeur après le 1er février 2023.

(2) Ce montant majoré s'applique au travailleur vivant exclusivement avec ses propres enfants à charge de moins de 12 ans (jusqu'à 21 ans dans le cas d'un enfant présentant un handicap).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Dans certains secteurs, entreprises et régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section FGTB locale (voir l'annexe « Adresses utiles »). La différence peut être importante.

9.3.6. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été informé par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé parental, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison sans lien avec la prise du congé parental et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé parental.

Une CCT signée au Conseil National du Travail (CCT 64) et un arrêté Royal (du 29 octobre 1997 qui renvoie à la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant entre autres l'interruption de carrière) règlent le congé parental. La CCT prévoit une protection jusqu'à 2 mois après le congé parental, mais l'AR prévoit une période de 3 mois. C'est pourquoi il est important de faire référence au texte de l'arrêté royal du 29 octobre 1977 quand vous informez votre employeur de votre intention de prendre ce congé.

L'employeur doit prouver les motifs invoqués pour le licenciement. Si l'employeur manque à cette obligation, il devra payer au travailleur, outre une indemnité de préavis, une indemnité égale à six mois de salaire brut. Désormais, la protection s'applique aussi aux actes préparatoires du licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base du salaire auquel le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

9.3.7. Droit au retour à l'ancienne fonction

À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son ancienne fonction ou, si ce n'est pas possible, d'exercer une fonction équivalente ou comparable conformément à son contrat de travail.

9.3.8. Droit à un régime de travail ou des horaires adapté(s) lors du retour

Le travailleur a le droit de demander une adaptation de son régime de travail (nombre d'heures par semaines) ou de son horaire (heures de début et de fin du

travail et répartition des heures de travail sur la semaine) pendant la période qui suit la fin de son congé parental, sauf lorsque le congé parental n'a pas duré plus de trois semaines consécutives. Cette période durera maximum 6 mois.

Le travailleur doit remettre une demande écrite à cette fin à son employeur au plus tard 3 semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. L'employeur peut refuser, à condition de donner un motif.

9.4. CONGÉ POUR SOINS À DES MEMBRES DE LA FAMILLE GRAVEMENT MALADES

Si votre enfant tombe soudain gravement malade ou a besoin de soins, vous avez le droit de prendre un congé pour assistance médicale. Pour ce faire, vous devez présenter une attestation du médecin traitant dont il ressort qu'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré (parent, grand-parent, enfant, petit-enfant, frère ou sœur...) ou un membre de la famille par alliance jusqu'au premier degré (parents ou enfants du conjoint ou de la conjointe) a besoin de soins. L'assistance au patient peut impliquer tout type d'assistance médicale, sociale, familiale ou mentale/morale dont le médecin estime qu'elle contribuera au rétablissement.

Ce congé peut être pris par les deux partenaires pour le même enfant. Les enfants de familles recomposées entrent également en ligne de compte.

9.4.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

Vous pouvez opter pour :

- une interruption à temps plein : maximum 12 mois ;
- une interruption à mi-temps ou d'1/5 : maximum 24 mois.

Pour pouvoir prendre une interruption d'1/5, le travailleur doit avoir travaillé à temps plein ; pour une interruption à mi-temps, il doit avoir travaillé au moins à ¾ temps.

Depuis le 1er juin 2019, il est possible, moyennant l'accord de l'employeur, de prendre le congé à temps plein pour s'occuper de membres de la famille malades de manière flexible, sur base hebdomadaire. Auparavant, ce n'était possible qu'en cas d'hospitalisation de l'enfant (voir plus loin).

Si le travailleur prend le congé dans la forme traditionnelle, il prend minimum 1 mois et maximum 3 mois, qu'il pourra ensuite prolonger immédiatement (ou plus tard).

En principe, l'employeur ne peut pas s'opposer aux demandes de prolongation, sauf dans les entreprises de moins de 50 travailleurs. Dans ce cas, l'employeur peut refuser la prolongation si le travailleur a déjà pris 6 mois de congé de soins à temps plein ou 12 mois de congé de soins à temps partiel pour la même personne et ce, pour des raisons organisationnelles. Dans ce cas, l'employeur doit communiquer

sa décision par écrit en exposant en détail les raisons de type organisationnel qui empêchent la prolongation du droit.

Dans une entreprise de moins de 10 travailleurs, les travailleurs n'ont pas automatiquement le droit d'interrompre leurs prestations à raison d'un mi-temps ou d'1/5e. L'employeur devra donc donner son accord.

Pour les familles monoparentales où l'enfant malade est âgé de 16 ans maximum, la période d'interruption peut être doublée à 24 mois à temps plein et 48 mois à temps partiel. Le travailleur doit alors prouver, à l'aide d'une attestation de la commune, qu'il cohabite de manière exclusive et affective avec l'enfant en question.

BON À SAVOIR

Le travailleur conserve la totalité de ses droits sociaux, ce qui veut dire que les allocations de chômage et la pension continuent à être calculées sur le salaire à temps plein : le travailleur ne perd donc rien. Le nombre de jours de congé et le pécule de vacances par contre seront calculés sur la base du nouvel horaire de travail et du salaire à temps partiel.

9.4.2. Obligations vis-à-vis de l'employeur

Le travailleur doit prévenir son employeur au moins 7 jours à l'avance par écrit (en joignant l'attestation du médecin traitant). De commun accord, ce délai peut être adapté.

L'employeur peut reporter le début de ce congé pour des raisons graves liées au fonctionnement de l'entreprise et ce, dans les 2 jours ouvrables suivant l'avertissement écrit reprenant l'intention du travailleur de prendre ce type de congé. La durée du report est de maximum 7 jours.

A chaque prolongation d'une période d'interruption à temps plein ou partielle, le travailleur doit à nouveau remplir toutes les obligations liées à ce congé.

9.4.3. Congé de soins de courte durée en cas d'hospitalisation d'un enfant

En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur d'âge, ce congé peut être pris de manière flexible, à savoir par périodes d'une semaine, prolongeables d'une semaine. L'enfant ne doit pas nécessairement être hospitalisé durant toute la période. Le congé de soins peut également être utilisé pour continuer à s'occuper de l'enfant à la maison, après l'hospitalisation.

En cas d'hospitalisation imprévisible, la demande ne doit pas être formulée 7 jours au préalable. Dans les cas d'urgence, le congé de soins peut prendre cours avec effet immédiat.

La preuve de l'hospitalisation de l'enfant doit être fournie au moyen d'une attestation de l'hôpital.

Le congé de soins de courte durée revient en premier lieu au parent qui habite avec l'enfant, tout comme à tout travailleur cohabitant avec l'enfant et chargé de son éducation au quotidien (par exemple le partenaire du parent).

Lorsqu'aucune de ces personnes ne peut prendre le congé de soins de courte durée, le droit revient au parent qui ne vit pas avec l'enfant. Si cette personne est également dans l'impossibilité de prendre ce congé, le droit revient à un membre de la famille du deuxième degré de l'enfant. Il peut s'agir des grands-parents de l'enfant ou du frère ou de la sœur de l'enfant (mineur).

Ce droit n'est accordé que pour une suspension complète des prestations : il s'agit donc de ne pas travailler durant une ou deux semaines.

Si le travailleur constate que les deux semaines ne suffiront pas, il peut utiliser consécutivement le régime normal du congé de soins avec un délai de demande de 7 jours civils. Si le travailleur prend également ce congé de soins sous forme de suspension complète, il n'est pas obligé de respecter le délai minimum normal d'un mois.

9.4.4.4. Indemnité

Les montants suivants sont d'application à partir du 1er décembre 2022.

Forme d'interruption		Brut	Net
Temps plein	Général	€ 978,24	€ 879,15
	Pour le travailleur vivant seul	€ 1.666,57 ¹⁵	€ 1.497,75 ¹⁶
Mi-temps	Général	€ 489,11 € 659,39 (1)	€ 405,23 € 546,31(1)
	Pour le travailleur vivant seul	€ 833,29	€ 690,39
1/5de	Général	€165,93 € 248,90 (1)	€ 137,48 € 276,15 (1)
	Pour le travailleur vivant exclusivement avec des enfants	€ 223,14	€ 184,88

¹⁵ Montants majorés le 1er juillet 2023.

¹⁶ Montants majorés le 1er juillet 2023.

	Pour le travailleur vivant seul avec ses propres enfants	€ 333,31 (2)	€ 276,15 (2)
--	--	--------------	--------------

(1) Les parents de plus de 50 ans reçoivent un montant majoré. Attention ! Les allocations majorées pour les travailleurs de 50 ans et plus sont supprimées pour les demandes introduites auprès de l'employeur après le 1er février 2023.

(2) Ce montant majoré s'applique au travailleur vivant exclusivement avec ses propres enfants à charge de moins de 12 ans (ou 21 ans dans le cas d'un enfant présentant un handicap).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Dans certains secteurs, entreprises et régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section FGTB locale (voir l'annexe « Adresses utiles »). La différence peut être importante !

9.4.5. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été informé par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison sans lien avec la prise du congé et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé.

L'employeur doit prouver les motifs invoqués pour le licenciement. Si l'employeur manque à cette obligation, il devra payer au travailleur une indemnité égale à six mois de salaire brut. Désormais, la protection s'applique aussi aux actes préparatoires du licenciement.

9.5. CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS

Chaque travailleur a le droit de prendre un congé pour administrer des soins palliatifs. Par « soins palliatifs », il faut entendre toute forme d'aide et de soins à un patient souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale. Ce patient ne doit pas nécessairement être un membre de la famille ou du ménage.

Il suffit de remettre à l'employeur une attestation du médecin traitant stipulant que le travailleur est disposé à fournir des soins palliatifs. L'identité du patient ne doit pas nécessairement être mentionnée.

9.5.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

La durée du congé pour soins palliatifs est d'un mois, prolongeable de mois en mois (3 mois maximum au total). Le congé peut être pris sous la forme d'une interruption à temps plein ou partielle (mi-temps ou 1/5e temps).

Pour pouvoir prendre une interruption d'1/5e, le travailleur doit avoir travaillé à temps plein ; pour une interruption à mi-temps, il doit avoir travaillé au moins à 3/4.

Après ou avant ce congé, le travailleur peut encore bénéficier de l'interruption pour les membres de la famille gravement malades (voir 9.3).

BON À SAVOIR

Le travailleur conserve la totalité de ses droits sociaux, ce qui veut dire que les allocations de chômage et la pension continuent à être calculées sur le salaire à temps plein : le travailleur ne perd donc rien. Le nombre de jours de congé et le pécule de vacances par contre seront calculés sur la base du nouvel horaire de travail et du salaire à temps partiel.

9.5.2. Obligations vis-à-vis de l'employeur

L'attestation du médecin traitant est à remettre à l'employeur. Le congé prend cours le 1er jour de la semaine suivant la remise de l'attestation. De commun accord, le congé peut aussi commencer plus tôt. A chaque prolongation, le travailleur est tenu de fournir une nouvelle attestation.

9.5.3. Indemnité

L'allocation est la même que celle qui est octroyée pour soins à un membre de la famille gravement malade (voir 9.3).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Dans certains secteurs, entreprises et régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section FGTB locale (voir l'annexe « Adresses utiles »). La différence peut être importante.

9.5.4. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été informé par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé pour soins palliatifs, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison sans lien avec la prise du congé pour soins palliatifs et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé pour soins palliatifs.

L'employeur doit prouver les motifs invoqués pour le licenciement. Si l'employeur manque à cette obligation, il devra payer au travailleur, outre une indemnité de préavis, une indemnité égale à six mois de salaire brut. Désormais, la protection s'applique aussi aux actes préparatoires du licenciement.

L'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base du salaire que le travailleur aurait reçu s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail pour dispenser des soins palliatifs à quelqu'un.

9.6. CONGÉ D'AIDANT PROCHE

Le congé d'aidant proche permet à un travailleur de réduire ou d'interrompre ses prestations de travail pour apporter son aide à une connaissance ou un à membre de sa famille ayant besoin de soins. Pour avoir droit au congé d'aidant proche, un travailleur doit être reconnu comme aidant proche par la mutualité. La reconnaissance implique de remettre une déclaration sur l'honneur à la mutualité. De plus, la reconnaissance comme aidant proche est soumise à un certain nombre de conditions, comme l'obligation de collaborer avec un prestataire de soins professionnel et le respect d'un maximum de trois aidants proches par personne aidée. La reconnaissance est valable pour 1 an, mais peut être prolongée dans le temps.

9.6.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

Par personne aidée, un travailleur peut suspendre complètement ses prestations de travail pendant 3 mois ou les réduire de moitié ou d'1/5e durant 6 mois, ou combiner les deux possibilités. Sur toute sa carrière, un travailleur peut prendre maximum 6 mois de congé d'aidant proche avec suspension complète ou 12 mois avec réduction à temps partiel.

Pour prendre un congé d'aidant proche, il n'y a pas d'ancienneté requise, mais bien une condition d'occupation : il faut travailler à temps plein pour une interruption à raison d'1/5e ou d'un mi-temps.

9.6.2. Obligations

Le travailleur doit informer son employeur par écrit au moins 7 jours à l'avance par courrier recommandé ou demander un accusé de réception daté lorsqu'il remet sa demande écrite. Il joint à sa demande une preuve de sa reconnaissance comme aidant proche.

9.6.3. Indemnité

L'allocation est la même que celle qui est octroyée pour soins à un membre de la famille gravement malade (voir 9.3.).

CONSEIL POUR LES TRAVAILLEURS

Dans certains secteurs, entreprises et régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section FGTB locale (voir l'annexe « Adresses utiles »). La différence peut être importante.

9.6.4. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été informé par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé d'aidant proche, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison sans lien avec la prise du congé d'aidant proche et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé d'aidant proche.

L'employeur doit prouver les motifs invoqués pour le licenciement. Si l'employeur manque à cette obligation, il devra payer au travailleur, outre une indemnité de préavis, une indemnité égale à six mois de salaire brut. Désormais, la protection s'applique aussi aux actes préparatoires du licenciement.

9.7. CONGÉ DE SOINS

Le congé de soins a été introduit en 2022 en application d'une directive européenne. Il est accordé en vue d'apporter des soins ou un soutien personnel à un membre du ménage ou de la famille ayant besoin, pour une raison médicale grave, de soins ou d'un soutien de nature considérable.

9.7.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

Le congé de soins implique pour le travailleur le droit de s'absenter du travail pendant maximum 5 jours par année civile.

Le congé de soins est accordé aux conditions suivantes :

- Le membre du ménage est toute personne cohabitant avec le travailleur.
- Le membre de la famille est le conjoint du travailleur ou la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, ainsi que les parents du travailleur jusqu'au premier degré.
- On entend par « soins » ou « soutien » toute forme d'assistance sociale, familiale ou émotionnelle ou de soins.
- Une raison médicale grave correspond à tout état de santé, résultant ou non d'une maladie ou d'une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant, lequel estimant que cet état nécessite des soins ou un soutien considérable.

Le congé de soins peut être combiné aux congés thématiques existants comme le congé d'aidant proche. L'avantage du congé de soins par rapport à un congé thématique est que les conditions pour le prendre sont plus flexibles, puisque ce congé peut être pris à la journée.

Les jours de congé de soins pris sont déduits du nombre de jours de congé pour raisons impérieuses (voir 9.7.).

9.7.2. Obligations

Le travailleur souhaitant utiliser son droit à des congés de soins doit informer son employeur au préalable, c'est-à-dire avant le début de sa tâche journalière.

Par ailleurs, le travailleur doit remettre à son employeur un certificat du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concernée. Ce certificat doit démontrer que le membre du ménage ou de la famille a besoin, pour une raison médicale grave, de soins ou d'un soutien de nature considérable. La raison médicale proprement dite peut ne pas être mentionnée.

Le certificat doit être délivré dans l'année civile durant laquelle le congé de soins a été pris.

L'employeur ne peut pas refuser la prise du congé de soins si toutes les conditions ont été remplies par le travailleur.

9.7.3. Indemnité

L'employeur n'est pas obligé de payer un salaire pour les jours pris dans le cadre d'un congé de soins. Il peut être décidé, au niveau de l'entreprise ou sur base individuelle, de quand même payer un salaire.

9.7.4. Protection contre le licenciement

Le travailleur qui prend un congé de soins bénéficie d'une protection contre le licenciement. L'employeur ne peut pas licencier le travailleur à compter du jour où la prise du congé lui est notifiée, et au plus tard à partir du jour de la prise du congé de soins, jusqu'à un mois après la prise du congé, excepté pour des raisons étrangères à la prise du congé de soins.

L'employeur doit prouver que de telles raisons existent. Si l'employeur manque à cette obligation, il devra payer au travailleur, outre une indemnité de préavis, une indemnité égale à six mois de salaire brut. La protection s'applique aussi aux actes préparatoires du licenciement.

9.8. CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Le congé pour raisons impérieuses (aussi appelé congé familial) donne au travailleur le droit de s'absenter du travail en raison de circonstances imprévues et impérieuses.

9.8.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

Un congé pour raisons impérieuses peut être pris pour tout événement imprévu requérant une intervention nécessaire et urgente. Sont visés les cas suivants :

- Maladie, accident ou hospitalisation d'un partenaire ou enfant vivant sous le même toit (par exemple enfant, y compris adopté ou d'accueil, ou autre membre de la famille vivant sous le même toit).
- Maladie, accident ou hospitalisation d'un enfant, bel-enfant, parent ou beau-parent, même si celui-ci ne vit pas sous le même toit que le collaborateur.
- Dommages graves à des biens, comme des dégâts à la maison des suites d'un incendie ou d'une tempête.
- Ordre de comparaître à une audience quand le travailleur est une des parties dans le litige.

Le travailleur peut prendre un congé pour raisons impérieuses pendant la durée nécessaire pour faire face au problème imprévu qui requiert son intervention, et ce à raison de maximum 10 jours par an. Le travailleur à temps partiel bénéficiera d'un droit proportionnel à sa durée de travail prestée. Par exemple, quelqu'un qui travaille à mi-temps pourra prendre jusqu'à cinq jours.

ATTENTION ! Les événements prévus ou pouvant être planifiés, comme une hospitalisation planifiée, ne constituent pas une raison impérieuse et ne peuvent donc pas justifier ce type de congé. Dans un tel cas, le travailleur devra prendre des jours de vacances, un congé sans solde ou un congé de soins.

9.8.2. Obligations

Le travailleur souhaitant prendre un congé pour raisons impérieuses doit en avertir son employeur au préalable ou le plus tôt possible. Par ailleurs, il doit prendre ce congé pour la raison impérieuse pour laquelle le congé a été autorisé. L'employeur peut demander une preuve à cette fin, par exemple une attestation prouvant l'hospitalisation de l'enfant.

9.8.3. Indemnité

En principe, le congé pour raisons impérieuses n'est pas rémunéré. Certains secteurs ont cependant introduit un droit à du salaire pour certains jours de congé pour raisons impérieuses. Il peut aussi être décidé, au niveau de l'entreprise ou sur

base individuelle, de quand même payer un salaire.

Pour la sécurité sociale (par exemple assurance maladie et chômage), le congé est assimilé à une période de travail. Par contre, ce n'est pas le cas pour la durée des vacances annuelles ni pour le calcul du pécule de vacances.

9.8.4. Protection contre le licenciement

Durant la période de congé pour raisons impérieuses, il n'existe pas de protection spécifique contre le licenciement. Un licenciement fondé sur un tel congé pourrait toutefois constituer une discrimination en vertu de la loi Genre.

9.9. DROIT DE DEMANDER UN RÉGIME DE TRAVAIL FLEXIBLE

Afin de garantir un meilleur équilibre entre travail et vie privée, un parent ou aidant proche peut, depuis le 1er octobre 2022, demander un régime de travail flexible à son employeur.

9.9.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

Tout travailleur lié au même employeur pendant au moins 6 mois a le droit de demander un régime de travail flexible.

Il peut s'agir d'une adaptation du schéma de travail actuel, par exemple sous forme de télétravail, d'un changement d'horaire ou d'une réduction du temps de travail.

Pour avoir droit à ce régime de travail flexible, le travailleur doit démontrer :

- qu'il s'occupe d'un enfant de moins de 12 ans (ou 21 ans pour un enfant présentant un handicap)¹⁷ : en tant que parent ou conjoint et ce dans le cadre d'une descendance naturelle, d'une adoption, d'une tutelle ou d'un accueil ;
- ou qu'il dispense des soins ou un soutien personnel(s) à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, a besoin de soins ou d'un soutien de nature considérable : pour un conjoint, mais aussi pour des parents et proches jusqu'au deuxième degré.

Si ces conditions sont remplies, le travailleur a le droit de demander un régime de travail flexible pour une période de maximum 12 mois (pouvant être prolongée moyennant l'accord de l'employeur).

9.9.2. Obligations

¹⁷ L'âge de 12 ans est porté à 21 ans lorsque l'enfant présente, à raison de 66 % au moins, une incapacité physique ou mentale ou souffre d'une maladie représentant au moins 4 points dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou au moins 9 points dans les trois piliers confondus de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Il convient d'adresser une demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date de début souhaitée. L'employeur pourra marquer son accord sur des délais plus flexibles.

La demande doit mentionner les informations suivantes :

- le type de régime de travail flexible demandé ;
- la référence à la CCT n° 162 ;
- les dates de début et de fin du régime de travail flexible ;
- l'objectif de soins à l'origine de la demande.

L'employeur dispose ensuite d'1 mois pour répondre à cette demande : il peut l'accepter, la postposer ou la refuser, mais toujours en motivant sa décision.

Aussi bien l'employeur que le travailleur peuvent demander de revenir à l'ancien régime de travail de manière anticipée, moyennant l'accord de l'autre partie.

9.9.3. Protection

9.9.3.1. Retour au schéma de travail initial

À l'issue de la période de régime de travail flexible, le travailleur a le droit de retrouver son schéma de travail initial.

9.9.3.2. Pas de traitement désavantageux

L'employeur ne peut pas prendre de mesures désavantageuses à l'égard du travailleur qui exerce le droit de demander un régime de travail flexible, excepté pour des raisons étrangères à l'exercice de ce droit.

La protection prend cours dès la demande et s'arrête 2 mois après la date de fin du régime de travail flexible ou 2 mois après la date de refus de la demande par l'employeur.

Si l'employeur ne peut pas démontrer que les raisons pour lesquelles ces mesures ont été prises sont étrangères à la demande d'un régime de travail flexible, il doit payer au travailleur une indemnité égale à minimum 2 et maximum 3 mois de salaire.

9.9.3.4. Non-renouvellement d'un contrat temporaire

Si la demande et/ou l'exercice du droit à un régime de travail flexible entraîne un non-renouvellement du contrat temporaire, l'employeur doit également payer une indemnité égale à minimum 2 et maximum 3 mois de salaire.

9.9.3.3. Protection contre le licenciement

Le travailleur qui demande et/ou bénéficie d'un régime de travail flexible est protégé contre le licenciement. L'employeur ne peut pas licencier le travailleur à compter du jour où la prise du congé lui est notifiée, et au plus tard à partir du jour de la prise du congé de soins, jusqu'à 2 mois après la date de fin du régime de travail flexible ou 2 mois après la date du refus de la demande par l'employeur.

L'employeur doit prouver que les raisons invoquées pour le licenciement sont étrangères à la demande d'un régime de travail flexible. Si l'employeur manque à cette obligation, il devra payer au travailleur, outre une indemnité de préavis, une indemnité égale à minimum 4 et maximum 6 mois de salaire brut. La protection s'applique aussi aux actes préparatoires du licenciement.

Annexe 1

Montants actuels
(index 1er décembre 2022)

PERTE DE REVENUS DANS LE CADRE DE LA PROTECTION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ

Par jour de travail perdu, la travailleuse a droit à :

- soit une indemnité de maternité complémentaire à charge de l'assurance-maladie : 60 % du salaire brut plafonné en cas d'adaptation temporaire des conditions de travail ou en cas d'attribution d'un autre travail entraînant une perte de salaire ;
- soit une indemnité à charge de l'assurance maladie : 90 % du salaire brut plafonné en cas d'écartement complet de l'environnement professionnel.

INDEMNITÉS PENDANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Le tableau ci-dessous reprend les montants maximums. Les montants varient en fonction du statut social de la jeune mère. L'on fait une distinction entre les travailleuses salariées, demandeuses d'emploi ou invalides.

Titulaire	Période du congé de maternité			
	30 premiers jours		À partir du 31e jour	
Travailleuse active	82 % du salaire brut plafonné ¹⁸			Maximum par jour
			75 % du salaire brut plafonné	€ 128,02
		Maximum par jour		Maximum par jour
Demandeuse d'emploi	Indemnité de base (1) + 19,5 % du salaire brut plafonné	€ 135,70	Indemnité de base (1) + 15 % du salaire brut plafonné	€ 128,02

¹⁸ Le salaire plafonné correspond à la limite salariale fixée légalement. La partie du salaire qui dépasse cette limite salariale n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité. Par exemple, si la travailleuse gagne 2.150 EUR par mois et si le salaire plafonné s'établit à 1.750 EUR, elle recevra une indemnité égale à 60 % de 1.750 EUR (soit 1.050 EUR) et non 60 % de 2.150 EUR (1.290 EUR).

		Maximum par jour		Maximum par jour
Invalide (2)	79,5 % du salaire brut plafonné	€ 135,70	75 % du salaire brut plafonné	€ 128,02

(1) L'indemnité de base s'élève à 60 % du salaire brut plafonné. Pour les demandeuses d'emploi, l'indemnité de base est égale à l'allocation de chômage (si la durée de l'incapacité de travail est inférieure à 7 mois).

(2) Le montant ne peut être inférieur à l'indemnité à laquelle l'intéressée a droit si elle ne se trouve pas en repos de maternité.

ALLOCATIONS PAUSES D'ALLAITEMENT

82 % du salaire brut illimité.

CONGÉ DE NAISSANCE

Les 3 premiers jours continuent à être payés intégralement par l'employeur. Les 17 jours suivants sont indemnisés par la sécurité sociale à raison de 82 % du salaire brut plafonné.

À partir du 1er décembre 2022 - € 139,97

CONGÉ D'ADOPTION

Les 3 premiers jours du congé d'adoption sont indemnisés par l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à raison de 82 % du salaire brut plafonné.

À partir du 1er décembre 2022 - € 139,97

CONGÉ PARENTAL, CONGÉ DE SOINS, CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS ET CONGÉ D'AIDANT PROCHE

70

Forme d'interruption		Brut	Net
Temps plein	Général	€ 978,24	€ 879,15
	Pour le travailleur vivant seul	€ 1.666,57 ¹⁹	€ 1.497,75 ²⁰
Mi-temps	Général	489,11 659,39 (1)	405,23 546,31 (1)
	Pour le travailleur vivant seul	833,29	690,39
1/5e	Général	165,93 € 248,90 (1)	137,48 € 206,72 (1)
	Pour le travailleur vivant exclusivement avec des enfants	223,14	184,88
	Pour le travailleur vivant seul avec ses propres enfants	333,31 (2)	276,15 (2)
1/10e	Général	82,96 124,44 (1)	68,74 103,10 (1)
	Pour le travailleur vivant exclusivement avec des enfants	111,57	92,44
	Pour le travailleur vivant seul avec ses propres enfants	166,65 (2)	138,07 (2)

¹⁹ Montants majorés le 1er juillet 2023.

²⁰ Montants majorés le 1er juillet 2023.

(1) Les parents de plus de 50 ans reçoivent un montant majoré. Attention ! Les allocations majorées pour les travailleurs de 50 ans et plus sont supprimées pour les demandes introduites auprès de l'employeur après le 1er février 2023.

(2) Ce montant majoré s'applique si :

- le travailleur vit exclusivement avec ses enfants à charge ;
- s'il est parent au premier degré de l'enfant avec lequel il cohabite ou s'il est chargé de son éducation au quotidien ;
- si l'enfant pour lequel les prestations sont réduites est âgé de moins de 18 ans dans le cas d'un congé pour soins palliatifs, d'un congé d'aidant proche ou d'une assistance médicale et de moins de 12 ans dans le cas d'un congé parental. Les âges de 12 et 18 ans sont portés à 21 ans si l'enfant présente un handicap.

CRÉDIT-TEMPS

Les indemnités varient en fonction du statut social, du type d'interruption, etc. Les barèmes actuels se trouvent sur le site www.onem.be

CONSEIL

Les montants actuels peuvent aussi être consultés sur le site de l'INAMI, à l'adresse www.inami.fgov.be, ou sur celui de l'ONEM, www.onem.be.

Dans certains secteurs, entreprises et régions, des allocations supplémentaires sont octroyées sous certaines conditions. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section FGTB locale (voir l'annexe suivante « Adresses utiles »). La différence peut être importante.

Vous trouverez davantage d'informations sur les primes d'encouragement flamandes pour le secteur privé sur www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie. Des informations peuvent être obtenues par téléphone (numéro gratuit 1700) ou par mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be).

Annexe 2

Adresses utiles

Informations sur le congé de maternité, le congé d'allaitement, les pauses d'allaitement, le congé de naissance, le congé d'adoption, le crédit-temps et les congés thématiques ainsi que sur les allocations : auprès de votre syndicat FGTB.

Le délégué FGTB dans votre entreprise ou la centrale professionnelle FGTB connaissent la législation et maîtrisent les conventions collectives de travail (CCT), les règles du jeu et les allocations pouvant être pertinentes dans le cadre d'un crédit-temps ou de congés thématiques. Vous trouverez les coordonnées de nos centrales professionnelles sur le site fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb

À défaut de délégué FGTB au sein de votre entreprise, prenez contact avec le bureau FGTB le plus proche. Vous trouverez les coordonnées et heures d'ouverture de nos bureaux régionaux de la FGTB sur fgtb.be/regionales-fgtb

SIÈGES CENTRAUX

FGTB Anvers

Ommeganckstraat 35 - 2018 Antwerpen
03 220 66 11

www.abvv-regio-antwerpen.be

FGTB Bruxelles

Rue de Suède 45 - 1060 Bruxelles
02 552 03 30 call center: 02 552 03 32

www.fgtbbruxelles.irisnet.be

FGTB Limbourg

Gouverneur Roppesingel 55 - 3500 Hasselt
011 22 97 77

www.abvvlimbourg.be

FGTB Malines + Campine

Région Campine

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
014 40 03 11

Région Malines

Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
015 29 90 66

www.abvvmechelenkempen.be

FGTB Flandre Orientale

Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
053 78 78 78

www.abvv-oost-vlaanderen.be

FGTB Brabant flamand

Maria-Theresiastraat 119/121 - 3000 Leuven
016 22 22 05

www.abvv-vlaamsbrabant.be

FGTB Flandre Occidentale

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050 44 10 10

Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
056 26 82 00

www.abvv-wvl.be

Allocations de maternité

informations auprès de votre mutualité, de l'INAMI et du SPF Sécurité sociale.
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)

Siège central : Avenue Galilée 5 bte 1 1210
Saint-Josse-ten-Noode
02 524 97 97

www.inami.fgov.be

Montant de départ naissance et Groeipakket (anciennement prime de naissance et allocations familiales)

- Flandre : www.fons.be
- Belgique francophone : www.famiwal.be
- Bruxelles : www.famiris.be
- Communauté germanophone : www.ostbelgienfamilie.be

Allocations familiales

Agence fédérale pour les allocations familiales - Famifed

Bureaux locaux : voir site Internet

Informations générales : 0800 94 434

www.famifed.be

SPF Sécurité sociale

Centre Administratif Botanique - Finance Tower

Bd du Jardin Botanique 50 bte 115 - 1000

Bruxelles

02 528 63 00

www.socialsecurity.belgium.be

Crédit-temps et/ou congés thématiques

Vous trouverez sur le site www.onem.be les formulaires de demande adéquats pour un crédit-temps ou des congés thématiques ainsi que des informations supplémentaires sur la réglementation, les allocations et les adresses des bureaux régionaux de l'ONEM.

Vous trouverez davantage d'informations sur les primes d'encouragement flamandes pour le secteur privé sur www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie. Des informations peuvent être obtenues par téléphone (numéro gratuit 1700) ou par mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be).

Informations générales et support

Kind en Gezin (en Flandre)

www.kindengezin.be

L'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)

www.one.be

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable : Thierry Bodson © 2020

*Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/brochures
D/2324/1262/24*