

Le congé parental

Dans le but de permettre aux parents de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, et conformément à une directive européenne, la durée du congé parental est désormais passée de 3 à 4 mois.

Nouveautés :

En effet, depuis le 1^{er} juin¹, le travailleur a le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail selon les formules suivantes:

- un temps plein de 4 mois, cette période peut être fractionnée par mois ;
- un mi-temps de 8 mois, cette période peut être fractionnée en période de 2 mois ou un multiple de ce chiffre.
- un cinquième-temps de 20 mois, cette période pouvant être fractionnée en période de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.

Il est possible de combiner ces différentes formules, selon des modalités choisies par le travailleur en concertation avec l'employeur.

Toutefois, seul le travailleur à temps plein peut convertir son temps de travail en mi-temps ou en 4/5^{ème}.

Trois semaines au moins, avant la fin de son congé parental, le travailleur a le droit de demander (par écrit) un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin du congé parental. Cette période ne peut excéder 6 mois. Tenant compte des besoins du service, l'employeur doit répondre au plus tard une semaine avant la fin du congé parental en cours.

Tous les parents peuvent bénéficier de ce congé parental de 4 mois, mais l'allocation du 4^{ème} mois n'est accordée que pour les naissances ou adoptions survenues à partir du 8 mars 2012. Pour les naissances ou adoptions antérieures à cette date, il s'agira d'un congé sans solde.

Rappels :

Le droit au congé parental :

C'est un droit qui vaut pour chacun des parents individuellement et pour chaque enfant.

Cependant, le parent ne peut en bénéficier pour autant, qu'au cours d'une période de 15 mois qui précède la demande de congé, il ait été lié pendant au moins 12 mois au près du même employeur.

¹ 31 MAI 2012. - Arrêté royal transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE (1)

Le congé parental peut être pris à partir de la naissance ou de l'adoption d'un enfant jusqu'à ce que ce dernier atteigne l'âge de 12 ans. C'est-à-dire que le congé parental doit débiter au plus tard la veille du 12^{ème} anniversaire de l'enfant.

Pour le congé parental concernant un enfant ayant une incapacité physique ou mentale, des règles spécifiques s'appliquent. Il convient alors de s'adresser à l'ONEM.

La demande :

La demande doit être introduite par écrit (de préférence par lettre recommandée) au plus tôt 3 mois avant la date souhaitée pour le début du congé, et au plus tard deux mois avant cette date. L'employeur peut accepter un délai plus court.

La date du début et de fin du congé parental doivent figurer dans la demande, ainsi que la réduction de temps de travail dont vous souhaitez bénéficier. L'employeur doit vous répondre dans le mois qui suit la demande.

L'employeur peut reporter de six mois maximum le droit au congé parental, pour des raisons ayant trait au fonctionnement de l'entreprise. Mais en aucun cas il ne peut refuser d'accorder le congé parental. Le congé peut débiter après le douzième anniversaire si le congé a été reporté à la demande de l'employeur.

Protection contre le licenciement :

A partir du jour de l'introduction de la demande et jusqu'à 3 mois après la fin du congé parental, le travailleur bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

Allocation :

Pendant le congé parental, le travailleur reçoit une allocation d'interruption de travail payée par l'ONEM, et certains droits en matière de sécurité sociale sont garantis. La demande d'allocation d'interruption doit être introduite à l'aide du formulaire fourni par l'ONEM. C'est une allocation mensuelle forfaitaire.

Mais, comme déjà énoncé, l'allocation du 4^{ème} mois ne vaut que pour le congé parental pris pour les enfants nés ou adoptés à partir du 8 mars 2012.

Pour plus d'informations :

- Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be
- Site internet de l'ONEM : www.onem.be