

CONGÉS ET AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL À L'OCCASION DE LA NAISSANCE D'UN ENFANT

2003

Plan

A. Congé de maternité	page 2
B. Congé de paternité	page 7
C. Congé d' allaitement	page 8
D. Pausés d'allaitement	page 10
E. Congé parental	page 12
F. Interruption de carrière	page 14
G. Crédit-temps et diminution de carrière	page 15
H. Congé sans solde	page 17
I. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	page 17

Publications ministérielles

Remarque : il n'est question ici que des congés qu'une femme et un homme peuvent prendre après la naissance ; d'autres types de congés sont possibles pendant la grossesse.

A. CONGÉ DE MATERNITÉ

A.1. Travailleuses des secteurs privé et public – Chômeuses

PRINCIPES

Il y a congé de maternité s'il y a accouchement d'un enfant né vivant ou si la grossesse a été d'au moins 180 jours. Une fausse couche avant 180 jours de grossesse ne donne pas droit à ce congé.

Il comprend 2 périodes :

1. LE CONGÉ PRÉNATAL

- ✓ Il débute à la demande de la future mère au plus tôt 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement.
- ✓ Les 6 premières semaines sont facultatives et peuvent être reportées en tout ou en partie après le congé postnatal.
- ✓ La 7ème semaine (juste avant l'accouchement) est **obligatoire** et ne peut être reportée. Si l'accouchement intervient avant la date prévue sans que la future mère n'ait interrompu ses activités durant les 7 jours avant l'accouchement, les jours de cette période ne pourront pas être reportés.
- ✓ Une période de repos prénatal facultative supplémentaire de 2 semaines est prévue en cas de naissance multiple.
- ✓ Si l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Les jours de prolongation ne pourront plus être reportés après le congé postnatal.

2. LE CONGÉ POSTANAL

Il débute le jour de l'accouchement pour une période **obligatoire** de 8 semaines, éventuellement prolongée de la partie des 6 semaines de congé prénatal facultatives non épuisées.

Le congé de maternité **DOIT** donc avoir une durée minimale de 9 semaines, il **PEUT** avoir une durée maximale de 15 semaines. Respectivement, 9 et 17 semaines en cas de naissance multiple.

DEMARCHES

1. AVANT L'ACCOUCHEMENT

- ✓ La travailleuse envoie à son employeur un **certificat médical** mentionnant la date prévue de l'accouchement et le début du congé prénatal. La chômeuse enverra le certificat à la caisse de chômage. Elle inscrira un "M" sur la carte de pointage pour les jours de congé de maternité.
- ✓ Dès le début du congé, la travailleuse envoie à sa mutuelle un certificat médical qui reprend la date présumée de l'accouchement. La mutuelle enverra alors une feuille de demande de renseignements destinée au calcul de l'indemnité de maternité à remplir en partie par la future mère, à faire compléter par l'employeur (ou caisse de chômage) et à renvoyer à la mutuelle.

2. APRÈS L'ACCOUCHEMENT

Remettre à la mutuelle le plus vite possible une attestation de naissance délivrée par l'administration communale qui fournit la preuve de la date réelle de l'accouchement, date qui permet ainsi de définir les différentes périodes que comporte le congé de maternité.

3. APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ

- ✓ Il faut remettre à la mutuelle immédiatement et au plus tard dans les 8 jours une attestation de reprise du travail (ou de chômage) fournie, complétée et signée par l'employeur (ou la caisse de chômage).
- ✓ La chômeuse doit se réinscrire dans les 8 jours comme demandeuse d'emploi au FOREM et à l'organisme de paiement.

CONDITION

Etre en ordre de cotisation et de stage auprès de la mutuelle.

PAIEMENT

.

- ✓ **Secteur privé** (ouvrière, employée, enseignante temporaire) (question : est-ce que cette liste est exhaustive ?):
 - les 30 premiers jours : 82% du salaire brut perdu non plafonné payé par la mutuelle.
 - ensuite: 75% du salaire brut perdu plafonné à 99,2293 euros par jour (1/01/03).
- ✓ **Secteur public** : le salaire net est payé par les administrations concernées durant toute la durée du congé.
- ✓ **Chômeuse** :
 - les 30 premiers jours : 60% de l'allocation de base + 19,5% de la rémunération plafonnée = 79,5% payé par la mutuelle.
 - ensuite: 60% d'allocation de base +15% de la rémunération plafonnée = 75%.

REMARQUES

1. INCAPACITÉ DE TRAVAIL DURANT LA GROSSESSE

SI LA FUTURE MÈRE EST TOUJOURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL 7 SEMAINES AVANT LA DATE PRÉSUMÉE DE L'ACCOUCHEMENT, ELLE COMMENCERA D'OFFICE LE CONGÉ PRÉNATAL.

- ✓ **Secteur privé** :
 - salaire garanti par l'employeur (15 jours pour les ouvrières - 1 mois pour les employées).
 - ensuite la mutuelle intervient à 60% du salaire brut plafonné à 99,2293 euros par jour.
- ✓ **Secteur public** : 100% du traitement payé par les administrations concernées sauf si le capital "congés de maladie" est épuisé. Dans ce cas, 60% du salaire est payé.
- ✓ **Chômeuse** : prise en charge par la mutuelle dès le début de l'incapacité
 - pendant les 6 premiers mois : le plus souvent même indemnité que l'indemnité de chômage.
 - à partir du 6^{ième} mois (question : n'est-ce pas à partir du 7^{ième} mois ?), l'indemnité variera selon la catégorie de chômage déterminée par l'ONEM.

La grossesse n'étant pas une maladie, le congé de maternité n'est pas comptabilisé comme incapacité de travail.

2. REPORT DU CONGÉ PRÉNATAL ET HOSPITALISATION DE L'ENFANT

Si un bébé doit rester hospitalisé pendant plus de 8 semaines à compter de sa naissance, la partie du congé prénatal non prise avant l'accouchement peut être reportée au moment du retour du bébé à la maison.

Démarches :

- remettre à l'employeur et à la mutuelle, au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le bébé est hospitalisé depuis au moins 8 semaines.
- au moment où la mère demande la prolongation de l'interruption de travail, remettre à l'employeur une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du bébé.

3. VACANCES ANNUELLES ET CONGÉ DE MATERNITÉ

Si le congé de maternité tombe pendant les congés annuels de l'entreprise, il est possible de prendre ceux-ci à un autre moment.

L'enseignante, qui accouche pendant les 2 mois de vacances d'été, ne peut pas reporter son congé de maternité. Si l'enseignante nommée accouche à la fin des vacances, il est possible de discuter avec le pouvoir organisateur pour reporter les 6 semaines de congé prénatal après le repos postnatal.

Pour avoir plus d'**informations**, se renseigner auprès de la mutuelle, du service du personnel, etc.

A.2. Les indépendantes

PRINCIPES

- Il y a congé de maternité s'il y a accouchement d'un enfant né vivant ou si la grossesse a été d'au moins 180 jours.
- La travailleuse indépendante a droit à un congé de maternité de 6 semaines à prendre le lendemain de l'accouchement (ou 7 semaines en cas de naissance multiple). Cette période doit être ininterrompue.
- Ce congé concerne aussi bien les travailleuses indépendantes que les conjointes aidantes.

CONDITIONS

- Remettre à la mutuelle au début de l'activité d'indépendant un document de cotisation établissant la qualité de titulaire.
- Avoir effectué le stage de 6 mois auprès de la mutuelle.
- Être affiliée auprès d'une caisse d'assurance sociale et être en règle le jour de l'accouchement.

PAIEMENT

Allocation de maternité forfaitaire de 1.924,06 euros au 1/01/03.

En cas de naissance multiple, indemnité forfaitaire supplémentaire de 320,68 euros au 1/01/03.

DÉMARCHES

- Pour obtenir l'allocation forfaitaire, la travailleuse doit envoyer, avant le début du repos de maternité, une demande à sa mutuelle indiquant la date à partir de laquelle elle souhaite faire débuter son repos de maternité (au plus tôt à partir de la troisième semaine précédant la date présumée de l'accouchement et au plus tard une semaine avant la date présumée). La demande doit être accompagnée d'un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement (le formulaire de demande doit être demandé à la mutuelle). Ensuite, la titulaire transmet à sa mutuelle, un extrait d'acte de naissance ou un certificat médical confirmant l'accouchement. Durant la période de repos de maternité, la travailleuse ne peut prétendre aux indemnités d'incapacité primaire ni aux indemnités d'invalidité. Interdiction de cumul. Les périodes d'incapacité de travail ou d'invalidités sont suspendues pendant la période de repos de maternité.
- La titulaire doit signaler à son organisme assureur, dans les deux jours, la reprise d'une activité professionnelle.
- L'allocation de maternité est versée par l'organisme assureur dans le mois qui suit la fin de la période de repos de maternité.

Pour plus d'**informations**, se renseigner auprès de la mutuelle.

B. CONGE DE PATERNITE

B.1. Secteur public

PRINCIPE

Chaque agent et stagiaire peut bénéficier d'un congé de circonstance de 10 jours ouvrables lors de l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement. Ce congé doit être pris dans les 30 jours à dater de la naissance.

PAIEMENT

Le congé est rémunéré complètement et assimilé à une période d'activité de service.

REMARQUE

Les membres du personnel contractuel bénéficient également de la mesure, mais leur indemnisation est identique à celle des travailleurs du secteur privé.

B.2. Secteur privé

PRINCIPES

Chaque travailleur, lié par un contrat de travail, a le droit de s'absenter de son travail, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Il doit vivre en couple au moment de la naissance.

Le travailleur qui perçoit une allocation pour rupture de son contrat de travail et le chômeur contrôlé ne peuvent prétendre au congé de paternité.

Cette absence est de 10 jours à choisir dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement (y compris) et peut être prise en une fois ou de manière échelonnée.

PAIEMENT

Pour les trois premiers jours, le travailleur perçoit sa rémunération normale. Pour les sept jours suivants, il a droit à une indemnité de paternité payée par sa mutualité.

Cette indemnité est de 82% de la rémunération perdue plafonnée de l'intéressé.

DÉMARCHES

L'intéressé introduit une demande auprès de son organisme assureur et joint un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Après réception de la demande, l'organisme assureur transmet à l'intéressé la feuille de renseignements.

L'employeur et le travailleur remplissent la feuille. Le travailleur la renvoi à sa mutualité au terme du congé de paternité.

C. Congé d'allaitement

C.1. Secteur public

Aucun congé d'allaitement n'existe en temps que tel pour le secteur public (par contre l'interruption de carrière et le congé parental sont un droit). Toutefois, si les conditions sont réunies, la travailleuse peut bénéficier du "congé d'écartement pour allaitement" (voir plus bas).

C.2. Secteur privé

Plusieurs situations sont possibles :

3. Convention collective

Il peut exister une convention collective au sein du secteur d'activité ou dans l'entreprise de la travailleuse qui prévoit un congé d'allaitement, généralement *non rémunéré*, de durée variable.

4. Accord individuel avec l'employeur

Un accord individuel peut être pris avec l'employeur pour obtenir un *congé sans solde* de durée variable.

Lors d'un tel congé, pour maintenir ses droits auprès de la mutuelle, il faut s'acquitter d'une cotisation continuée auprès de la mutuelle.

5. Congé d'écartement pour allaitement

Ce congé peut être assimilé à un congé de maladie et peut être octroyé *jusqu'au 5ème mois* après l'accouchement.

✓ Conditions :

- La femme allaitante exécute des travaux reconnus *par la loi* comme intrinsèquement dangereux pour sa santé ou pour celle de l'enfant (voir liste en annexe).
Et/ou : la femme allaitante exécute des travaux présentant un danger pour sa santé ou pour celle de l'enfant *en raison de circonstances propres aux conditions de travail de l'entreprise*. C'est donc le médecin du travail qui décide au cas par cas. La femme a intérêt à fournir au médecin du travail des éléments montrant que son travail présente des risques pour sa santé ou la qualité de son lait.
- La femme allaitante ne peut effectuer un travail de remplacement.

Si la femme conteste la décision prise par l'employeur et le médecin du travail, elle peut

demander à l'inspection médicale de vérifier si les conditions sont respectées. L'inspection médicale prendra immédiatement contact avec l'employeur pour le faire.

✓ **Démarches :**

- S'informer sur le droit au congé d'allaitement suivant le type de travail effectué (cfr. ci-après).
- Eventuellement, consulter le médecin du travail ou le médecin désigné par l'employeur. L'employeur et le médecin du travail ont déterminé les postes à risque.
- Remettre à la mutuelle une **attestation de l' employeur** stipulant que la travailleuse est écartée de son travail pour raison d'allaitement et certifiant qu'elle est dans l'impossibilité d'effectuer son travail et tout travail de remplacement en raison de son état.

✓ **Paiement :**

60% du salaire brut plafonné = indemnités pour une période couverte par la protection de la maternité.

✓ **Remarque :**

La grossesse et l'allaitement n'étant pas des "maladies", le congé de maternité et d'allaitement ne sont plus comptabilisés comme incapacité de travail.

✓ **Pour plus d'informations :**

- **Administration de l'hygiène et de la médecine du travail du Service Public Fédéral de l'emploi et du travail** pour savoir quels sont les travaux susceptibles d'être néfastes pour le lait maternel.

rue Belliard, 51
1040 Bruxelles
02/ 233 41 11

- **Inspection médicale**, suivant la localisation de l'employeur :

1040 Bruxelles	rue Belliard, 51	tél. : 02 / 233 41 11
6000 Charleroi	rue de l'Ecluse, 7	tél. : 071 / 20 49 24
4000 Liège	bd de la Sauvenière, 73	tél. : 04 / 223 04 34
9000 Gent	St Lievenslaan, 33B	tél. : 09 / 268 63 00
2000 Antwerp	Italielei, 124/8 ^{ste} verd.	tél. : 03 / 232 27 15

- **Service du personnel, médecin du travail, syndicat** : pour savoir si une convention collective existe au sein de l'entreprise.

C.3. Annexe

Liste des agents et conditions de travail interdits, visées à l'article 7, alinéa 2 de l'arrêté royal concernant la protection de la maternité du 2 mai 1995

A. Travailleuses enceintes :

Ce point n'est pas détaillé ici.

B. Travailleuses allaitantes :

1. Agents :

a) Agents physiques :

- la manutention manuelle de charges pendant les neuvième et dixième semaines qui suivent l'accouchement.

b) Agents biologiques qui présentent un risque grave pour l'enfant :

- le cytomegalovirus ;
- le virus de l'hépatite B ;
- les virus d'immunodéficience humaine.

c) Agents chimiques :

- Acétate de 2-éthoxyéthyle [111-15-9] ;
- Acétate de 2-méthoxyéthyle [110-49-6] ;
- Acétate de dinosèbe ;
- Acétate de méthyl-ONN-azoxyméthyle ;
- Acétate de plomb basique ; Sous acétate de plomb [301-04-2] ;
- Benzène [71-43-2] ;
- Benzo[a]pyrène [50-32-8] ;
- Benzo[d, e, f]chrysène ;
- Binapacryl (ISO) ;
- Biphényles chlorés (42% Cl) [53469-21-9] ;
- Biphényles chlorés (54% Cl) [11097-69-1] ;
- Bis(Orthophosphate) de triplomb ;
- Chloroforme [67-66-3] ;
- Chlorure de méthyle [74-87-3] ;
- Composés de l'arsenic [7440-38-2] ;
- Coumafène (Warfarin) [81-81-2] ;
- di(Acétate) de plomb [6080-56-4] ;
- Diméthylformamide [68-12-2] ;
- Dinosebe [88-85-7] ;
- Dinosebe (sels et esters de ... à l'exclusion de ceux nommément désignés) ;
- 2-Ethoxyéthanol [110-80-5] ;
- Ethylènethiourée [96-45-7] ;
- Halothane [151-67-7] ;
- 2-Imidazoline-2-thiol ;

- Médicaments antimétaboliques ;
- Mercure et ses dérivés ;
- Méthanesulfonate de plomb (II) [17570-76-2] ;
- 3-Méthylcrotonate de 2-sec-butyl-4,6-dinitrophényle ;
- Méthylglycol [109-86-4] ;
- 2-(1-Méthylpropyl)-4,6-dinitrophénol ;
- Nitrofène (ISO) ;
- Oxyde de 2,4-dichlorophényle et de 4-nitrophényle ;
- Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain ;
- Sulfure de carbone [75-15-0] ;
- Tétrachlorure de carbone [56-23-5].

2. Conditions de travail :

- les travaux souterrains miniers ;
- les travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol.

D. Pauses d'allaitement

DÉFINITION

Durant les pauses d'allaitement la travailleuse a l'occasion d'allaiter son enfant ou de tirer son lait. Le droit aux pauses d'allaitement consiste en une suspension du contrat de travail, non rémunérée par l'employeur. La travailleuse perçoit une indemnité à charge du secteur de l'assurance maladie-invalidité.

MODALITÉS

Les pauses d'allaitement

- ✓ se prennent pendant les heures de travail,
- ✓ dans un local discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé, ou dans tout autre local convenu entre la travailleuse et l'employeur,
- ✓ ont une durée d'une demi-heure pour un temps de travail effectif d'au moins 4 heures au cours d'une journée ou de deux fois une demi-heure pour un travail effectif de 7 heures 30 au moins au cours d'une journée de travail,
- ✓ peuvent être prises jusqu'à 7 mois après la naissance de l'enfant (9 mois dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de l'enfant, attestées par certificat médical, par exemple la naissance prématurée),
- ✓ sont prises à tout moment de la journée convenu de commun accord avec l'employeur (ce qui est convenu peut être modifié de commun accord en fonction de l'évolution de l'allaitement),

- ✓ doivent être demandées par écrit 2 mois à l'avance, mais ce délai peut être réduit de commun accord,
- ✓ ne peuvent se prendre que si la travailleuse fournit la preuve de l'allaitement par une attestation d'une consultation des nourrissons (l'O.N.E. ou Kind en Gezin) ou par un certificat médical (à renouveler chaque mois à la date anniversaire de l'exercice du droit),
- ✓ permettent à la travailleuse qui fait usage de ce droit de bénéficier d'une protection contre le licenciement à partir du moment où elle informe son employeur de son intention de prendre des pauses jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique de l'allaitement et/ou du tirage du lait.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2002 pour les travailleuses du secteur privé et du secteur public.

TRAVAILLEUSES CONCERNÉES

Les travailleuses qui ont le droit d'obtenir des pauses d'allaitement sont :

- ✓ les travailleuses du secteur privé et les contractuelles du secteur public,
- ✓ les travailleuses du secteur public fédéral,
- ✓ les femmes qui sont membres statutaires et contractuelles du personnel des services de police.
- ✓ le personnel féminin définitif et temporaire de la Communauté française.

DÉMARCHES ET PAIEMENT

L'employeur délivre à la travailleuse, au plus tard à la date de paiement du salaire, une attestation mentionnant le nombre d'heures ou de demi-heures de pauses d'allaitement qu'elle a prises au cours du mois.

La travailleuse complète l'attestation et la remet à sa mutualité qui lui paie les indemnités dans les trente jours.

L'indemnité s'élève à 82% du montant brut de la rémunération perdue, non plafonnée pour les heures ou demi-heures de pauses d'allaitement.

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- ✓ Convention collective du travail n°80, conclue au sein du Conseil National du Travail du 27 novembre 2001, instaurant un droit aux pauses d'allaitement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002 (Moniteur Belge du 12 février 2002). Texte complet de la convention collective sur le site du Conseil National du Travail : www.cnt-nar.be : avis n°1377 et convention collective n°80. Texte complet de l'arrêté royal : www.moniteur.be (au bas de la page dans « autre sommaire », taper : 2002-02-12, cliquer, puis chercher la référence 2002-012072 à droite et cliquer dessus).

- ✓ Circulaire n° 528 du 24 juillet 2002. Texte complet de la circulaire dans le Moniteur Belge du 31 juillet 2002 : www.moniteur.be, (au bas de la page dans « autre sommaire », taper : 2002-07-31, cliquer, puis chercher la référence 2002-002212).
- ✓ Circulaire GPI 30 du 20 décembre 2002. Texte complet de la circulaire dans le Moniteur Belge 16 janvier 2003 : www.moniteur.be (2003-01-16, puis référence 2003-000008).
- ✓ Décret de la Communauté française modifiant les dispositions applicables en matière de congé et organisant la protection de la maternité du 8 mai 2003. Texte complet du décret dans le Moniteur Belge du 26 juin 2003. Errata dans le Moniteur Belge du 17 septembre 2003 : www.moniteur.be (2003-06-26, 2003-09-17).

E. Congé parental

E.1. Secteur public

Droit à un congé parental de trois mois maximum à prendre avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 10 ans.

Congé non rémunéré. Peut être fractionné en mois et ne peut être pris que par jour entier.

Doit être demandé au moins trois mois à l'avance.

Est applicable aux agents statutaires et aux agents contractuels du secteur fédéral.

E.2. Ssecteur privé et secteur public non fédéral

Les règles sur le congé parental sont applicables aussi bien aux travailleurs du secteur privé qu'au personnel statutaire et contractuel des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes. Les établissements publics et associations de droit public qui dépendent de ces pouvoirs peuvent également appliquer ces dispositions.

PRINCIPES

Il existe actuellement trois formes de congé parental :

- ✓ Chaque travailleur, occupé à temps plein ou à temps partiel peut suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pendant **3 mois** par enfant. Cette période peut être fractionnée par mois, au choix du travailleur ;
- ✓ Chaque travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations à mi-temps pendant une période ininterrompue de **6 mois** (l'accord de l'employeur est nécessaire dans les PME qui, au 30 juin de l'année civile précédente comptait moins de 10 travailleurs) ;
- ✓ Chaque travailleur à temps plein peut réduire ses prestations de travail d'un cinquième pendant une période de 15 mois. Cette réduction peut, au choix du travailleur être fractionnée, avec une durée minimale de trois mois à chaque demande.

Le passage d'une forme de congé parental vers une autre n'est pas possible.

Ce congé est un droit pour chaque parent qui rentre dans les conditions pour en bénéficier, individuellement. Il doit être pris dans la période allant de la naissance jusqu'à ce que l'enfant ait **4 ans** (ou 8 ans si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66%).

Le droit au congé parental existe également en cas d'adoption.

Il y a une protection contre le licenciement qui débute le jour de l'avis écrit à l'employeur et qui se termine 3 mois après la fin du congé parental.

PAIEMENT

- ✓ 536,65 euros/mois pour l'interruption d'un travail à temps plein.
- ✓ En cas d'emploi à temps partiel, des montants proportionnels sont accordés.

CONDITION

Etre occupé dans le cadre d'un contrat de travail pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avis écrit.

DÉMARCHES

- ✓ Informer l'employeur par lettre recommandée ou par un écrit dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception **3 mois** avant le début du congé. Le délai de 3 mois peut être réduit si l'employeur est d'accord. L'écrit indique la date de début et de fin du congé.
- ✓ Fournir à l'employeur au plus tard au début du congé un document attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.
- ✓ Un formulaire spécial de demande d'allocation est à demander au bureau régional de l'ONEM. Le formulaire est à remplir par le travailleur et par l'employeur (formulaire C61FS et C61EP FS s'il s'agit du personnel d'une entreprise publique autonome). Ce formulaire est à renvoyer à l'ONEM par recommandé et accompagné de l'acte de naissance de l'enfant (ou de l'attestation nécessaire relative à l'adoption) dans les 2 premiers mois de l'interruption.

REMARQUE

Le **congé parental lié à la convention collective interprofessionnelle n° 64** a instauré un droit au congé parental pour une période ininterrompue de 3 mois (idem que précédemment). Lorsque le travailleur souhaite prendre un congé parental selon d'autres modalités (réduire partiellement ses activités, fragmenter le congé en plusieurs périodes,...), l'accord de l'employeur est requis.

Caractéristiques :

- ✓ Il n' y a pas de rémunération.
- ✓ Les stagiaires ONEM, les apprentis des "classes moyennes" sont exclus.
- ✓ Pas d' obligation de remplacement pour l' employeur.
- ✓ La période de protection contre le licenciement se termine 2 mois après la fin du congé.

F. Interruption de carrière

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Ne concerne que le personnel définitif des administrations et des **services publics** fédéraux, des communautés, et des régions (homme ou femme), de l'ordre judiciaire et de la police fédérale. Remarque: Les enseignants nommés ont une réglementation sur les interruptions de carrière qui leur est propre. Il faut se renseigner auprès de la Communauté française ou auprès de la Communauté flamande.

PRINCIPES

- ✓ L' interruption de carrière complète ou partielle (mi-temps) est un droit.
- ✓ Elle a une durée de 3 mois minimum et de 1 an maximum, renouvelable pour 72 mois maximum sur toute la carrière, que ce soit à temps plein ou mi-temps.
- ✓ L' employeur doit remplacer le travailleur pendant son absence par un chômeur complet indemnisé ou assimilé. L' octroi de l' allocation en dépend.

DÉMARCHES

- ✓ Lettre à adresser à l' autorité dont l' agent dépend 3 mois avant l' interruption en indiquant la date de début et de fin d' interruption.
- ✓ Un formulaire spécial de demande d' allocation est à demander au bureau régional de l' ONEM (formulaire C61). Le formulaire est à remplir par le travailleur et par l' employeur.
- ✓ Le formulaire est à renvoyer au bureau régional de l' ONEM par recommandé dans le mois qui suit le début de l' interruption.
- ✓ Si on veut mettre fin à son interruption de carrière et reprendre ses fonctions, il faut donner un préavis de 2 mois

MONTANT DE L'ALLOCATION

- ✓ Allocation pour un temps plein (indexé) par mois (montants indexés au 1/02/02):
En cas d'interruption complète d'un régime de travail à temps plein, l'allocation, pour un mois complet s'élève à :
 - 323,78 € (allocation ordinaire),
 - 354,59 € (allocation majorée 2^{ième} enfant),
 - 385,42 € (allocation majorée 3^{ième} enfant ou suivant).
- Une partie proportionnelle de ces montants est due pour un mois incomplet. Tous ces montants sont les montants indexés au 01.02.2002. Après avoir perçu des allocations d'interruption complète pendant 12 mois, ces montants sont réduits de 5%.

- ✓ Allocation pour un temps partiel : proportionnelle au temps presté.

	Montant ordinaire	Montant majoré 2 ^{ème} enfant	Montant majoré 3 ^{ème} enfant et suivant
Réduction d'1/5	64,74 EUR	70,92 EUR	77,07 EUR
Réduction d'1/4	80,95 EUR	88,65 EUR	96,36 EUR
Réduction d'1/3	107,91 EUR	118,20 EUR	128,48 EUR
Réduction d'1/2	161,89 EUR	177,31 EUR	192,69 EUR

G. Crédit-temps et diminution de carrière

TRAVAILLEURS CONCERNÉS (HOMME ET FEMME)

Ne concerne que les

- ✓ travailleurs du **secteur privé** sous contrat à durée indéterminée et déterminée que ce soit à temps plein ou partiel.
- ✓ extension au :
 - personnel des anciennes institutions publiques de crédit ;
 - personnel non subventionné de l'enseignement libre
 - personnel des institutions universitaires libres (UCL, KUB, KUL, ULB, VUB, UFSIA), à l'exclusion du personnel académique de la Communauté flamande ;
 - personnel des intercommunales mixtes de distribution de gaz et d'électricité ;
 - personnel des sociétés régionales et locales de transport en commun (tram, bus, métro).

PRINCIPES ET CONDITIONS

- ✓ Le système du crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps constitue un droit pour tous les travailleurs du secteur privé (sauf si accord de l'employeur si l'entreprise compte moins de 10 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède) ;
- ✓ **Le crédit-temps** consiste :
 - soit en la suspension complète de ses prestations de travail pour un travailleur à temps plein ou à temps partiel ;
 - soit en la réduction à un mi-temps de ses prestations de travail, pour le travailleur occupé au moins à ¾ temps pendant les 12 mois qui précèdent.
- ✓ Pour bénéficier de ces formules, le travailleur doit avoir été lié par un contrat de travail dans l'entreprise durant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent. périodes assimilées : congés de maladie, congés de maternité, vacances annuelles.
- ✓ La durée du crédit-temps est d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle (sauf convention collective sectorielle ou d'entreprise) et doit être pris par période de 3 mois minimum.

- ✓ **La diminution de carrière d'1/5^{ème} temps** : le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de 5 jours par semaine ou plus peut réduire ses prestations à concurrence d'un jour ou de deux demi-jour par semaine.
Le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 ans qui précèdent et occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent.
La durée maximale est de 5 ans sur l'ensemble de la carrière et doit se prendre par périodes de 6 mois minimum.

DÉMARCHES

- ✓ Faire la demande écrite à l' employeur par lettre recommandée :
 - 3 mois à l'avance si l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs
 - 6 mois à l'avance dans les autres cas
 - ✓ La demande écrite doit contenir la date de prise de cours souhaitée, la durée de l'exercice du droit, les modalités proposées par le travailleur.
 - ✓ La demande est accompagnée d'une attestation de l'ONEM indiquant les périodes durant lesquelles le travailleur a déjà bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.
- Un formulaire spécial (C 61) de demande d' allocation est à demander au bureau régional de l'ONEM. Il est à compléter par le travailleur et par l' employeur et à renvoyer par recommandé au bureau régional de l' ONEM.

MONTANT DE L'ALLOCATION

Crédit-temps : Allocation mensuelle indexée

	Ancienneté de moins de 5 ans	Ancienneté de 5 ans et plus
Suspension complète	386,68 EUR	515,82 EUR
Réduction des prestations à mi-temps	193,42 EUR	257,90 EUR

Réduction d'1/5^{ème} temps

Allocation majorée	Allocation pour travailleur isolé
127,38 EUR	164,38 EUR

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Pour tout renseignement, on peut s'adresser au **service de réglementation des interruptions de carrière de l'ONEM** Boulevard de l' Empereur, 7 - 1000 Bruxelles
 En français : 02/ 515 46 47 - 44 80 - 45 44, 02/ 515 46 59.
 En néerlandais : 02/ 515 44 50- 45 80- 45 84
www.onem.fgov.be

H. Congé sans solde

H.1. secteur public

Il s'agit d'une absence *non rémunérée* auquel a droit l'agent qui le souhaite, durant 15 jours par an et qui peut être prise par jour ou par demi-jour.

H.2. secteur privé

Un congé sans solde peut toujours être négocié entre un travailleur et son employeur, mais il n'est pas réglementé et il n'y a pas de garantie d'emploi prévue.

H.3. chômeur

Possibilité d'être dispensé de pointage et suspension de l'inscription comme demandeur d'emploi pour raisons sociales et familiales.

- ✓ Condition : être chômeur complet.
- ✓ Durée : 6 mois minimum, 12 mois maximum renouvelable pendant 72 mois (question : pour une durée maximale de 72 mois ?).
- ✓ Allocation : 10,01 EUR par jour pendant les 24 premiers mois
8,13 EUR par jour à partir du 25ème mois, sauf si le montant journalier normal est inférieur
- ✓ Procédure : introduire la demande par le formulaire ad hoc (C90) délivré par le bureau régional de l'ONEM.

I. CONGÉ POUR MOTIFS IMPÉRIEUX D'ORDRE FAMILIAL

Ne concerne que les travailleurs du **secteur public**

- ✓ Ce congé est un droit pour les statutaires.
- ✓ Il faut s'adresser à l'administration compétente pour connaître le nombre de jours octroyés et les conditions pour les obtenir.
- ✓ C'est un congé assimilé à des périodes d'activités de service.
- ✓ Rémunération : aucune.

PUBLICATIONS

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a publié des brochures et des dépliants, notamment :

- « Clés pour l' interruption de carrière»
- « Clés pour le travail à temps partiel »
- « Clés pour le travail et la maternité »

Ces publications peuvent être obtenues gratuitement au :

Service des publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Belliard, 51
1000 Bruxelles
Tél. : 02 / 233 42 14
Fax : 02 / 233 42 36
e-mail : publi@meta.fgov.be

Ces brochures sont également consultables et téléchargeables sur le site internet du service public fédéral

<http://www.meta.fgov.be> (cliquer sur « Publications » puis sur « Réglementations du travail »)