

## La Question du Mois

Juin 2019

## Congé parental

**Ma travailleuse vient de mettre au monde son 2<sup>ème</sup> enfant. Elle m'indique qu'après son repos de maternité elle souhaiterait prendre un congé parental. Comment réagir à cette demande ?**

**■ 1. Le principe et les conditions d'accès ■**

Le congé parental est un congé thématique c'est-à-dire une forme spécifique d'interruption de carrière, complète ou partielle, permettant au travailleur de suspendre ou de réduire temporairement ses prestations pour s'occuper de son enfant. Cette mesure peut être demandée tant par les parents biologiques de l'enfant que par ses parents adoptifs. Pour un même enfant, chacun des deux parents peut donc solliciter un congé parental.

Le travailleur doit toutefois avoir été au service de l'employeur durant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours de 15 mois qui précèdent l'introduction de la demande.

L'enfant du travailleur ne doit pas avoir atteint l'âge de 12 ans au moment de la prise de cours du congé. Si l'enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66%, la condition d'âge est portée à 21 ans.

**■ 2. Les formes de congé parental ■**

Il existe 4 formes de congé parental :

*a. Le congé parental complet*

Quel que soit son régime de travail, le travailleur peut interrompre complètement ses prestations. Ce congé peut être obtenu pour une période maximale de 4 mois (fractionnables par période d'1 mois ou un multiple).

**Nouveauté :** Le travailleur a désormais la possibilité de prendre le congé parental à temps plein en **périodes d'une semaine** ou d'un multiple d'une semaine **avec l'accord de l'employeur.**

Une période de 4 mois de suspension complète équivaut à une période de 16 semaines de suspension complète. Lorsqu'à la suite d'une flexibilisation en semaines, la partie restante

compte moins de quatre semaines, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.

*b. Le congé parental mi-temps*

Si le travailleur est occupé à temps plein, il peut réduire ses prestations pour continuer à travailler à mi-temps.

Ce congé peut être pris pour une période maximale de 8 mois (fractionnables par période de 2 mois ou multiple).

**Nouveauté :** avec accord de l'employeur, par périodes de 1 mois ou un multiple.

*c. Le congé parental 1/5<sup>ème</sup> temps*

Si le travailleur est occupé à temps plein, il peut demander à travailler à 4/5<sup>ème</sup> (80% du nombre d'heures de l'emploi à temps plein).

Ce congé peut être obtenu pour une période maximale de 20 mois (fractionnables par période de 5 mois ou un multiple).

*d. Le congé parental 1/10<sup>ème</sup> temps (Nouveauté)*

Si le travailleur est occupé à temps plein, il peut demander à travailler à 9/10<sup>ème</sup> (1/2 jour de congé par semaine ou 1 jour complet toutes les 2 semaines).

Ce congé peut être obtenu pour une période maximale de 40 mois, moyennant l'accord de l'employeur, (fractionnables par période de 10 mois ou un multiple).

Ces différentes formes de congé peuvent être combinées.

En cas de modification de la forme de congé, le principe suivant s'applique : 1 mois de congé parental complet = 2 mois de congé parental à 1/2 temps = 5 mois de congé parental d'1/5 = 10 mois de congé parental d'1/10.

### ■ 3. La procédure à respecter ■

Le travailleur est tenu de formuler sa demande par lettre recommandée ou par courrier ordinaire contresigné par l'employeur au moins 2 mois avant le début du congé envisagé (et au maximum 3 mois à l'avance).

L'employeur pourrait néanmoins consentir à un délai plus court.

Si le travailleur fractionne le congé, il importe d'introduire une nouvelle demande à chaque période de congé distincte.

Le travailleur doit faire mention dans sa demande de la forme de congé envisagée ainsi que de la date de début et de fin de celui-ci.

Il doit en outre joindre à sa demande un formulaire C61FS (en ayant pris soin de compléter la partie 1).

Ce document doit être complété et signé par l'employeur (partie 2) puis envoyé par recommandé par le travailleur à l'Onem avec une copie de l'acte de naissance ou d'adoption de l'enfant pour lequel le congé parental est demandé.

Cet envoi doit être effectué au plus tôt 6 mois avant la prise de cours du congé et au plus tard 2 mois après celle-ci. Le droit aux allocations ne sera cependant ouvert qu'à partir de l'envoi des documents.

### ■ 4. L'indemnisation du travailleur ■

Pour compenser la diminution de ses revenus, le travailleur perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle à charge de l'Onem.

Pour obtenir l'allocation, la demande doit être introduite auprès de l'Onem, dans un délai de 2 mois prenant cours le lendemain du jour à partir duquel débute le congé, soit par voie électronique, soit par le biais d'un formulaire papier.

Le montant des allocations varie en fonction du type de congé choisi mais également en fonction de l'âge du travailleur (plus ou moins de 50 ans).

Pour les travailleurs qui souhaitent bénéficier d'un congé parental pour un enfant né ou adopté avant le 8/03/2012 des nuances existent cependant puisque toutes les périodes de congé ne sont pas couvertes par une allocation (nous consulter).

### ■ 5. Est-il possible de refuser ? ■

Il s'agit d'un droit pour le travailleur. Il n'est donc pas possible de refuser purement et simplement la demande de congé formulée par le travailleur si ce dernier est dans les conditions pour en bénéficier.

Dans le mois qui suit la notification de la demande de congé, il est cependant possible pour un employeur d'invoquer des raisons liées au bon fonctionnement de son entreprise afin de postposer la prise de cours du congé. Ce dernier prendra alors cours au plus tard dans les 6 mois de la décision de report.

### ■ 6. La protection du travailleur ■

Le travailleur ayant formulé une demande de congé parental est protégé contre le licenciement du jour de sa demande écrite à l'employeur jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé parental. La sanction en cas de licenciement serait le paiement d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération en plus de l'indemnité compensatoire de préavis.

La protection ne s'applique cependant pas en cas de licenciement pour motif grave ou pour motifs suffisants et totalement étrangers au congé parental.

### ■ 7. Particularité du calcul de l'indemnité de rupture en cas de congé parental ■

S'il est mis fin au contrat pendant une période de **réduction** des prestations dans le cadre d'un congé parental, l'indemnité de rupture doit être calculée sur base de la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations.

**N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.**