

67 mois de congé avec ses enfants : c'est possible !

Congé parental et crédit-temps avec motif « prendre soin de son enfant » : à quelles conditions et dans quelle mesure le travailleur peut-il en bénéficier ?

Le congé parental et le crédit-temps dit « avec motif » offrent au travailleur la possibilité de suspendre ou de réduire temporairement ses prestations de travail afin de prendre soin de son enfant.

Le régime du congé parental et celui du crédit-temps divergent toutefois à bien des égards. Nous en détaillons les conditions d'accès et les particularités dans le tableau comparatif ci-dessous.

	<u>Congé parental</u>	<u>Crédit-temps avec motif</u>
<i>Age de l'enfant</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le congé parental doit débuter avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans ; ➤ En cas d'adoption, le congé parental peut débuter à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou celui des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié, mais avant que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans ; ➤ Le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 21 ans si ce dernier est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% ou d'une affection ayant pour conséquence qu'au moins 4 points soient reconnus sur le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'enfant doit être âgé de moins de 8 ans au moment de la date de prise de cours du crédit-temps ; ➤ En cas d'adoption, le crédit-temps peut débuter à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou celui des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié, mais avant que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans ; ➤ L'enfant doit être âgé de moins de 21 ans au moment de prise de cours du crédit-temps lorsque le crédit-temps est demandé pour prendre soin de son enfant handicapé. Les conditions relatives à l'évaluation du handicap par rapport à l'échelle médico-sociale sont identiques à

	<p>réglementation familiale ou <i>(depuis le 1^{er} juin 2019)</i> ou qu'au moins 9 points soient reconnus dans l'ensemble des trois piliers de cette même échelle.</p>	<p>celles du congé parental.</p> <p>N.B. : le droit au crédit-temps du travailleur n'est pas affecté dans l'hypothèse où la date effective de prise de cours intervient postérieurement au 8^{ème} ou au 21^{ème} anniversaire de l'enfant à cause d'un report de l'employeur intervenu pour des raisons organisationnelles ou en raison de l'application de règles organisationnelles.</p>
<p><i>Condition d'ancienneté chez l'employeur</i></p>	<p>Le travailleur doit, pour bénéficier du congé parental, être lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins 12 mois sur la période de 15 mois qui précèdent la demande de congé parental.</p>	<p>Le travailleur doit, pour bénéficier du crédit-temps, être lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins 24 mois, à moins qu'il ne demande à bénéficier du crédit-temps immédiatement après avoir épuisé tous ses droits au congé parental.</p>
<p><i>Forme de la demande</i></p>	<p>Le congé parental doit être notifié à l'employeur au plus 3 mois et au moins 2 mois avant le début du congé, sauf si l'employeur et le travailleur en conviennent autrement par écrit.</p> <p>L'avertissement doit contenir les dates et modalités dont le travailleur souhaite bénéficier dans le cadre de son congé parental.</p>	<p>Le travailleur doit avertir l'employeur de sa volonté de bénéficier du crédit-temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ; - 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins. <p>Ces délais sont fixes, mais l'employeur et le travailleur peuvent convenir d'autres modalités par écrit.</p> <p>L'avertissement doit contenir les dates et modalités dont le travailleur souhaite bénéficier dans le cadre de son congé parental.</p>
<p><i>Modalités</i></p>	<p>➤ <u>Congé parental à temps-plein</u> :</p>	<p>➤ <u>Crédit-temps à temps-plein</u> ;</p>

N.B. : le régime du congé parental a été flexibilisé par l'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques.

tout travailleur à temps-plein ou à temps partiel peut bénéficier d'une suspension complète de ses prestations de travail pendant 4 mois. Cette période peut être fractionnée en mois. * Elle peut également (*depuis le 1^{er} juin 2019*), moyennant l'accord de l'employeur, être fractionnée en périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre.

- Congé parental à mi-temps : tout travailleur occupé à temps plein peut poursuivre ses prestations à mi-temps pendant une période de 8 mois. Cette période peut être fractionnée en plusieurs périodes de 2 mois ou d'un multiple de ce chiffre. **Depuis le 1^{er} juin 2019*, moyennant accord de l'employeur, cette période peut entièrement ou partiellement être fractionnée en périodes d'1 mois ou d'un multiple de ce chiffre.
- Congé parental 1/5^{ème} : tout travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'1/5^{ème} pendant une période de 20 mois, qui peut être fractionnée en plusieurs périodes de 5 mois ou d'un multiple de ce chiffre.
- * Congé parental 1/10^{ème} (*depuis le 1^{er} juin 2019*): tout travailleur occupé à temps plein peut, moyennant l'accord de l'employeur, réduire ses prestations d'1/10^{ème} pendant une période de 40 mois, qui peut être fractionnée en plusieurs périodes de 10 mois ou d'un multiple de ce chiffre.

* Si l'employeur décide de refuser

- Crédit-temps à mi-temps ;

Pour ces deux formes de crédit-temps, il faut que :

- une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise le prévoie (sauf pour prendre soin de son enfant handicapé);
- le travailleur ait été occupé au moins aux 3/4 d'un emploi à temps-plein auprès de l'employeur durant les 12 mois précédant sa demande écrite.

- Crédit-temps à 1/5^{ème} temps ;

Cette forme de crédit-temps est toujours possible, pour peu que le travailleur :

- soit habituellement occupé dans un régime de travail réparti sur 5 jours au plus ;
- ait été occupé dans un régime de travail à temps plein durant les 12 mois précédant sa demande écrite.

	<p>l'exercice de ces droits, il doit notifier sa décision par écrit dans le mois qui suit la demande écrite du travailleur.</p> <p>Remarques :</p> <p>1) Il est possible de passer d'une formule de congé parental à l'autre. Dans ce cas, 4 semaines de suspension de l'exécution du contrat de travail équivalent à un mois de suspension. De même, un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail à temps plein équivaut à 2 mois de suspension à mi-temps, à 5 mois de suspension à 1/5^{ème} temps et à 10 mois de suspension à 1/10^{ème} temps.</p> <p>2) Chaque période peut porter sur une période non-consécutive d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre à condition que les semaines s'étalent sur une période de maximum trois mois.</p> <p>3) Si, suite à un fractionnement partiel en semaines, la partie restante est inférieure à 4 semaines, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.</p>	
<i>Durée maximale</i>	<p>Le travailleur a droit, par enfant et sur toute sa carrière, à maximum :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 mois d'interruption complète ; - 8 mois d'interruption à mi-temps ; - 20 mois d'interruption à 1/5^{ème} temps ; - 40 mois d'interruption à 1/10^{ème} temps. 	<p>Le travailleur a droit à 51 mois de crédit-temps sur l'ensemble de sa carrière.</p> <p>Dans le cadre du crédit-temps à temps-plein et du crédit-temps à mi-temps, la durée peut être inférieure à 51 mois, selon ce qui est prévu par la convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise.</p>
<i>Droit pour le</i>	Le congé parental est un droit pour	Le travailleur a toujours droit au

<i>travailleur</i>	le travailleur, quel que soit le nombre de personnes occupées dans l'entreprise.	<p>crédit-temps à 1/5^{ème} temps pour peu qu'il remplisse les conditions d'octroi du crédit-temps.</p> <p>Toutefois, il n'a droit au crédit-temps à temps-plein ou à mi-temps que si, outre la réunion des conditions d'octroi du crédit-temps dans son chef, une CCT sectorielle ou d'entreprise le prévoit.</p> <p>Remarques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un mécanisme de préférence et de planification des absences doit être appliqué afin de maintenir la continuité de l'organisation du travail lorsque le nombre total des travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps excède 5% du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise. - Lorsque l'employeur occupe 10 travailleurs ou moins au 30 juin précédant l'avertissement écrit du travailleur, l'exercice du droit au crédit-temps est subordonné à l'accord de l'employeur.
<i>Report par l'employeur</i>	L'employeur peut, en principe, reporter la prise de cours du congé parental pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise. Tel n'est pas le cas dans l'hypothèse d'une réduction du temps de travail d'1/10 ^{ème} , en cas de fractionnement en semaines d'une suspension totale ou en cas de fractionnement en période d'un mois ou d'un multiple de ce chiffre d'une suspension à mi-temps dès lors que pour ces modalités de congé parental, l'accord de l'employeur est	L'employeur peut reporter l'exercice du droit au crédit-temps dans le mois suivant l'avertissement écrit du travailleur pour des raisons internes ou externes impératives. Ce report, qui doit être motivé, ne peut être supérieur à 6 mois à compter du jour où le droit aurait été exercé en l'absence de report, sauf si le travailleur et l'employeur en conviennent autrement par écrit.

	requis (cf. ci-dessus).	
<i>Retrait ou modification par l'employeur</i>	Le droit au congé parental ne peut être retiré ou modifié par l'employeur.	L'exercice du droit au crédit-temps peut être retiré ou modifié par l'employeur pour des raisons déterminées par le conseil de l'entreprise, l'employeur et la délégation syndicale ou le règlement de travail et pour la durée de ces raisons.
<i>Bases légales</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Loi de redressement portant des dispositions sociales du 12 janvier 1985 ; ➤ Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière professionnelle, tel que modifié par l'arrêté royal du 5 mai 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Loi de redressement portant des dispositions sociales du 12 janvier 1985 ; ➤ Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ; ➤ Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 ; ➤ Convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Ces deux régimes de suspension et / ou de réduction du temps de travail étant indépendants l'un de l'autre, il est tout à fait envisageable qu'un travailleur décide de les cumuler au cours de sa carrière.

Ainsi, l'on pourrait imaginer qu'un travailleur ayant quatre enfants bénéficie, tout au long de sa carrière, de 16 mois de suspension de travail pour « congé parental », et de 51 mois de « crédit-temps avec motif soin », ce qui aboutirait à ... une interruption de carrière de 67 mois pour élever ses enfants !

**Aurore PALMISANO – Avocate au Barreau de Liège
actéo Cabinet d’avocats**

