

4^{ème} commission d'étude (droit social) de l'Union Internationale des Magistrats.

Sujet: « *Les droits des parents dans la relation employeur/travailleur.* »

Préambule :

La présente contribution a été établie essentiellement sur base du « *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises* », édition 2007, publication annuelle du secrétariat social d'entreprises « PARTENA »aux éditions juridiques KLUWER.

Qu'il me soit permis de remercier les auteurs de cette publication tant pour la précision des informations et le caractère pédagogique de ses exposés que pour les très nombreux tableaux de synthèse qui permettent d'embrasser d'un seul regard toutes les composantes de législations particulièrement techniques.

A. Maternité (grossesse et accouchement)

Plusieurs dispositions légales ou réglementaires protègent la travailleuse enceinte, qu'il s'agisse de proscrire l'exécution de certains travaux, garantir le droit à un congé pré et post natal, voire d'interdire tout licenciement.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les travailleuses, indépendamment de leur statut, de la nature de leurs fonctions, de la durée de leur travail, pendant la période d'essai ou après celle-ci..

Ces dispositions ne trouvent application qu'à l'égard de la travailleuse qui a averti son employeur de son état de grossesse.

I. Quant à l'exécution de certains travaux

1. Interdiction d'exécuter certains travaux.

Dès que l'employeur est avisé de l'état de grossesse de sa travailleuse, il est tenu de prendre les mesures de prévention qui s'imposent en collaboration avec le médecin du travail et le comité pour la prévention et la protection au travail.

Si un risque est constaté, l'employeur doit prendre les mesures adaptées à la situation spécifique de chaque travailleuse concernée, correspondant soit à un aménagement des conditions ou du temps de travail, l'affectation de la travailleuse à un autre travail compatible avec son état ou encore en la suspension de l'exécution du contrat si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

2. Possibilité de refuser un travail de nuit.

Il y va du travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

L'employeur est tenu de faire droit à la demande de la travailleuse pendant la période de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement tandis qu'il ne sera fait droit à pareille demande, concernant toute la période de grossesse ou la période de 4 semaines qui suit immédiatement la fin du congé de maternité, que pour autant que le médecin du travail immédiatement sollicité l'employeur ait mentionné sur le formulaire d'évaluation de santé de sa travailleuse que :

- soit elle ne peut effectuer un travail de nuit pour une période déterminée mais qu'elle peut effectuer un travail de jour ;
- soit elle ne peut effectuer ni un travail de nuit, ni un travail de jour pour une période déterminée.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures de protections prend fin, la travailleuse doit retrouver son poste habituel de travail.

3. Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires.

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent effectuer des heures supplémentaires, soit plus de 9 heures par jour et 40 heures par semaines (ou d'une limite inférieure prévue par convention collective de travail rendue ou non obligatoire par arrêté royal).

II. Quant au congé de maternité.

La travailleuse enceinte bénéficie d'un congé de maternité d'une durée de 15 semaines (17 semaines en cas de naissance de 2 enfants et 19 semaines en cas de naissance de plus de 2 enfants).

La semaine s'entend d'une période de 7 jours civils consécutifs.

Le droit au congé naît pour toute grossesse d'une durée supérieure à 180 jours (à supposer même que l'enfant soit mort-né).

Ce congé se compose de deux périodes distinctes : le congé prénatal et le congé postnatal.

1. Le congé prénatal.

Le congé prénatal a une durée de principe de 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples).

Il revient à la travailleuse de déterminer à quel moment, dans les 6 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, elle souhaite faire débiter son congé prénatal, étant entendu que :

- elle est obligée de cesser toute activité dans les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ;
- la partie ouvrée du congé prénatal est reportée à l'expiration du congé postnatal ;
- en cas d'accouchement tardif, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement.

2. Congé postnatal.

Le congé postnatal a une durée de principe de 9 semaines ou 63 jours civils après l'accouchement.

De la même manière qu'il est interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse dans les 7 jours civils qui précèdent la date prévue de l'accouchement, il est interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse qui a accouché au cours des 9 semaines qui suivent l'accouchement (même en cas de demande de la travailleuse).

En cas de grossesse difficile, la travailleuse qui a été incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de congé prénatal précédant la date réelle de l'accouchement peut bénéficier d'une prolongation d'une semaine ou 7 jours de son congé postnatal.

En cas de naissances multiples, le congé postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une période de 2 semaines supplémentaires de repos.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né d'une durée supérieure à 7 jours civils, le congé postnatal se verra prolongé à concurrence de la durée d'hospitalisation de l'enfant sans que cette prolongation ne puisse dépasser 24 semaines.

Tableau de synthèse relatif à la durée du congé de maternité (depuis le 1^{er} juillet 2004)

Durée des congés prénatal et postnatal	Congé de maternité ordinaire	Congé de maternité "en cas de naissances multiples"
Durée du congé prénatal	6 semaines	8 semaines
• repos prénatal obligatoire	1 semaine	1 semaine
• repos prénatal facultatif	5 semaines	7 semaines
Durée du congé postnatal	9 semaines (1)	9 semaines (1) + 2 semaines de repos supplémentaire à la demande de la travailleuse.
Durée totale maximum du congé de maternité	15 semaines (6 semaines de repos prénatal + 9 semaines de repos postnatal) (1)	19 semaines (8 semaines de repos prénatal + 9 semaines de repos postnatal + 2 semaines de repos supplémentaire) (1)
Hypothèse de la prolongation du repos postnatal en cas d'hospitalisation du nouveau-né	En cas de maintien de l'hospitalisation du nouveau-né après les 7 premiers jours de sa naissance, possibilité, à la demande de la travailleuse, de prolonger le congé postnatal d'une durée égale à la période pendant laquelle l'enfant est resté hospitalisé après les 7 premiers jours, avec un maximum de 24 semaines	
(1) Possibilité d'une prolongation de 7 jours civils en cas de grossesse difficile; voyez le n° 758.		

III. Quant au congé de paternité

En cas de décès de la mère ou d'hospitalisation de la mère, le congé de maternité peut être converti en congé de paternité.

En cas de décès de la mère, le père de l'enfant peut épuiser la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

En cas d'hospitalisation, le droit au congé de paternité s'ouvre :

- au plus tôt à partir du 8^{ème} jour à compter de la naissance de l'enfant,
- pour autant que l'hospitalisation de la mère ait une durée supérieure à 7 jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé prend fin dans cette hypothèse au jour où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère au moment de son hospitalisation.

Le père bénéficiera pour chaque jour ouvrable (ou assimilé) de la période de congé, d'une indemnité à charge de sa mutuelle correspondant à 60% de la rémunération perdue et plafonnée.

En cas d'hospitalisation, la mère de l'enfant conserve son indemnité normale pendant la durée du congé de paternité.

Dès que l'employeur a été avisé de la demande de congé de paternité, le travailleur bénéficie pendant toute la durée de celui-ci d'une protection particulière contre le licenciement, en ce sens qu'il ne peut être licencié, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité.

En cas de licenciement, l'employeur sera redevable de l'indemnité de rupture ordinaire et d'une indemnité de protection égale à 3 mois de rémunération.

IV. L'assurance maternité.

L'indemnisation du congé de maternité est prise en charge par la mutuelle de la travailleuse.

Pour en bénéficier, la travailleuse doit :

- avoir accompli un stage préalable d'une durée de 6 mois au cours duquel elle peut justifier de 120 jours de travail ou assimilés de 3 heures au moins ou 400 heures de travail (pour les travailleuses à temps partiel, intermittentes et saisonnières) ainsi que la déclaration à l'ONSS au cours de la période de stage d'une rémunération suffisante.
- avoir maintenu, après l'accomplissement du stage, son droit aux indemnités en justifiant 120 jours de travail ou assimilés de 3 heures au moins ou 400 heures (pour les travailleuses à temps partiel, intermittentes et saisonnières) ainsi que le versement de cotisations pour un montant de rémunération minimum et cela, en principe, au cours des 2^è et 3^è trimestres qui précèdent celui au cours duquel elle fait appel aux prestations.

L'indemnité de maternité est accordée aux femmes dont le repos de maternité débute au cours d'une période d'incapacité de travail.

L'indemnité est attribuée pour chaque jour ouvrable des périodes de repos prénatal et postnatal ainsi que pour chaque jour de ces mêmes périodes assimilé à un jour ouvrable.

Aussi longtemps que la travailleuse n'a pas introduit une demande de congé prénatal, toute incapacité survenant dans les 5 semaines (7 semaines en cas de naissances multiples) qui précèdent le repos prénatal obligatoire (7 jours civils) donne lieu en principe au paiement du salaire garanti à charge de l'employeur.

Tableau de synthèse relatif à l'intervention de la mutuelle durant le repos de maternité

Situation	Repos de maternité (15, 17 ou 19 semaines)	
	Durant les 30 premiers jours civils de repos	A partir du 31 ^e jour civil et jusqu'au terme du repos
Titulaire sous contrat de travail (ouvrière, employée, domestique)	82 % (1)	75 % (2)
Titulaire en incapacité de travail et qui n'est pas sous contrat de travail	79,5 % (2)	75 % (2)
Titulaire en chômage complet contrôlé	60 % (= indemnité de base) (2) (3)	60 % (= indemnité de base) (2) (3)
	19,5 % (= indemnité complémentaire) (2)	+ 15 % (indemnité complémentaire) (3)
	79,5 %	75 %
(1) Sur une rémunération brute non plafonnée; un arrêté royal pourrait néanmoins prévoir un montant maximum de rémunération.		
(2) Sur une rémunération brute plafonnée depuis le 01.10.2006 à 2.848,54 E/mois (109,5593 f/jour en régime de 6 jours/semaine; 131,4712 £/jour en régime de 5 jours/semaine).		
(3) Le montant de l'indemnité de base ne peut cependant être supérieur à celui de l'allocation de chômage à laquelle la chômeuse aurait pu prétendre si elle ne s'était pas trouvée en repos de maternité.		

V. Quant au congé d'allaitement et aux pauses d'allaitement.

1. Congé d'allaitement.

Aucune disposition légale ne consacre le droit de la travailleuse à bénéficier d'un congé d'allaitement.

Dès lors, sauf secteur d'activité où le congé d'allaitement est autorisé par convention collective (secteur des assurances), il conviendra d'obtenir l'accord de l'employeur.

Dans cette hypothèse, la travailleuse ne pourra prétendre au cours de ce congé librement consenti à des indemnités de mutuelles ou à une rémunération à charge de son employeur.

Dès l'instant où la travailleuse décide d'allaiter son enfant, elle doit en informer son employeur lequel devra prendre les éventuelles mesures qui s'imposent, soit de façon immédiate, soit sur proposition du médecin du travail (cfr supra A.I.).

Si l'exécution du contrat est totalement suspendue pour raison prophylactique, la travailleuse pourra bénéficier à charge de sa mutuelle d'indemnités au taux de 60% et ce, jusque et y compris le 5^e mois suivant l'accouchement.

L'employeur n'assume au cours de cette période aucune obligation en matière de salaire garanti.

2. Pauses d'allaitement.

Le Conseil National du Travail a conclu le 27 novembre 2001 la CCT n°80 (A.R. du 21 janvier 2002) qui instaure, à partir du 1^{er} juillet 2002, un droit aux pauses d'allaitement pour les travailleuses engagées dans un contrat de travail.

Selon la durée effective des prestations pour chaque journées, la travailleuse a droit à une ou deux poses à prendre pendant cette même journée (1/2 heure pour des prestations de 4 heures de travail et 2 x 1/2 heure pour des prestations de 7 heures 30 au moins)

Durant ces pauses, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour permettre à la mère soit d'allaiter son enfant, soit de tirer son lait.

Cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur mais mise à charge de l'assurance maladie invalidité pour un montant égal à 82% du montant brut de la rémunération (non limitée).

Le droit à ces pauses d'allaitement est reconnu à la travailleuse pendant une durée de 7 mois à partir de la naissance de l'enfant, éventuellement prolongé de 2 mois au maximum en cas de circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant.

La travailleuse allaitante qui ferait l'objet d'un licenciement irrégulier bénéficiera d'une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération, outre l'indemnité de rupture ordinaire.

Il ne peut toutefois y avoir cumul de l'indemnité de protection de la travailleuse allaitante avec l'indemnité de protection de la travailleuse enceinte ou en repos de maternité.

VI. Rupture du contrat et protection contre le licenciement.

Dès que l'employeur, c'est-à-dire l'autorité qui a le pouvoir de licencier ou, à tout le moins la direction du service du personnel, a été informé de manière non équivoque de l'état de grossesse de la travailleuse, celle-ci bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement et ce, jusqu'à la fin du mois qui suit le repos de maternité, ce qui correspond à 15, voire 17 semaines en cas de naissances multiples, à majorer d'un mois, outre les éventuelles prolongations légales.

Si au cours de la période de protection, l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail (rupture immédiate ou notification d'un préavis) sans justifier d'un motif étranger à l'état physique de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement, ou que le motif invoqué n'est pas reconnu comme tel par la juridiction du travail, il sera tenu de verser une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute, sans préjudice de l'indemnité de rupture.

L'indemnité de protection ne peut être cumulée avec une indemnité pour licenciement abusif.

B. Congé parental.

Il existe quatre types de congé parental :

- le droit à l'interruption de carrière à titre de congé parental ;
- le congé de circonstance pour la naissance ou le décès d'un enfant ;
- le congé d'adoption ;
- le crédit-temps.

I. le droit à l'interruption de carrière à titre de congé parental

La loi de redressement économique portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 a instauré dans notre réglementation sociale le régime de l'interruption de carrière, c'est à dire un système donnant la possibilité à chaque travailleur du secteur privé d'arrêter ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour des motifs personnels, tout en ayant la garantie de retrouver son emploi à la fin de la période de suspension totale ou partielle de son contrat.

Les travailleurs ont droit au congé parental :

- soit sur base de l'A.R. du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle,
- soit sur base de la Convention collective du travail n°64 conclue le 29 avril 1997 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par A.R. du 29 octobre 1997.

1. Interruption de carrière à titre de congé parental

Depuis le 1^{er} janvier 1998, tous les travailleurs du secteur privé qui sont liés par un contrat de travail ou qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ont droit à un congé parental :

- soit de la naissance d'un enfant, le congé prenant cours au plus tôt à la date de la naissance et se terminant lorsque l'enfant atteint son 6^{ème} anniversaire ;
- soit de l'adoption d'un enfant, le congé d'une durée maximale de 4 ans prenant cours au plus tôt à l'inscription de l'enfant comme membre de la famille pour se terminer au plus tard lorsque l'enfant a atteint son 8^{ème} anniversaire.

Le travailleur doit remplir deux conditions :

- d'une part, avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant au moins 12 mois durant la période des 15 mois qui précèdent la date de notification à l'employeur de la demande écrite de congé parental ;
- d'autre part, fournir, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le ou les documents attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Le congé peut être pris sous la forme :

- soit d'une suspension totale du contrat pendant une durée de 3 mois, éventuellement fractionnable par mois ;
- soit d'une réduction des prestations temps plein à un mi-temps pour une durée de 6 mois, éventuellement fractionnable en période de 2 mois ou un multiple de ce chiffre ;
- soit une réduction des prestations temps plein à concurrence d'1/5 pour une durée de 15 mois, éventuellement fractionnable en période de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.

Depuis le 28 juillet 2005, il est possible de combiner les différentes formes de congé entre elles, étant acquis qu'un mois de suspension totale équivaut à 2 mois de réduction à mi-temps et 5 mois de réduction des prestations à 1/5.

Lorsque le travailleur désire bénéficier d'un congé parental, il doit en avertir son employeur entre le 3^e et le 2^e mois qui précède la prise de cours souhaitée du congé parental, sous forme de lettre recommandée ou la remise d'un écrit dont le double constitue l'accusé de réception.

Dans le mois qui suit cet avertissement, l'employeur peut par écrit reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons motivées liées au fonctionnement de l'entreprise.

En toute hypothèse le congé devra prendre cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

Pendant le congé parental, le travailleur peut prétendre à des allocations d'interruption majorées.

Pour obtenir lesdites allocations, le travailleur doit en faire la demande à l'ONEm au moyen d'un formulaire C 61- FS, préalablement complété par le travailleur et l'employeur, à renvoyer au bureau régional du chômage dont dépend le travailleur dans un délai de 2 mois prenant cours le lendemain du jour à partir duquel débute le congé.

Pour un même enfant, le travailleur ne peut bénéficier du cumul du congé parental prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 et du congé parental organisé par la CCT n°64.

Le travailleur qui prend un congé parental bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

Pendant toute la période de protection, laquelle débute le jour de la demande pour se terminer au plus tard 3 mois après la fin du congé, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour un motif grave ou suffisant (ex : d'ordre économique ou technique) laissé éventuellement à l'appréciation des juridictions du travail, dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande du congé ou à son exercice.

En cas de licenciement irrégulier, l'employeur sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité de rupture du contrat, même si le préavis notifié a été exécuté.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec l'indemnité due en cas de :

- licenciement abusif,
- protection de la maternité
- protection d'un membre du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection du travail ou d'une délégation syndicale

Elle ne peut davantage se cumuler avec des allocations de chômage ou des allocations d'interruption.

2. Interruption pour congé parental sur base de la CCT n°64.

Depuis le 1^{er} janvier 1998, la CCT n° 64 instaure un droit au congé parental en faveur des travailleurs.

Ce congé d'une durée de 3 mois doit permettre au père ou à la mère de l'enfant ou de l'enfant adoptif de pouvoir s'occuper de leur enfant.

Le droit au congé parental est accordé à tous les travailleurs (H/F) engagés dans les liens d'un contrat de travail quel que soit leur régime de travail.

Le droit au congé parental d'une durée de 3 mois est accordé :

- pour la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 4^e anniversaire ;
- pour l'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 ans prenant cours à l'inscription de l'enfant comme membre de la famille pour se clore au plus tard lorsque l'enfant atteint son 8^{ème} anniversaire.

Le travailleur doit quant à lui justifier d'une occupation pendant 12 mois au moins au cours des 15 mois qui précèdent la date à laquelle il avertit son employeur qu'il entend prendre un congé parental.

L'avertissement du travailleur se fait par lettre recommandée ou par remise d'un écrit dont le double signé par l'employeur constituera l'accusé de réception.

L'avertissement doit intervenir 3 mois avant la date de prise de cours souhaitée du congé parental.

En principe, le congé parental est pris sous la forme d'une suspension totale du contrat de travail pendant une période de 3 mois maximum.

Il peut également être fragmenté jusqu'à épuisement complet du délai (crédit) ou éventuellement faire l'objet d'une réduction des prestations. Dans cette dernière hypothèse, la modification doit être constatée par un nouveau contrat de travail écrit.

En cas de désaccord entre parties quant aux modalités d'exercice du droit qui doit intervenir dans le mois qui suit l'avertissement écrit du travailleur, le travailleur doit prendre son congé sous la forme d'une suspension totale du contrat pendant une période de trois mois maximum prenant cours à la date prévue dans l'avertissement écrit.

L'employeur peut manifester sa volonté de reporter l'exercice du droit au congé parental pour des « raisons justifiables qui sont liées au fonctionnement de l'entreprise ».

En tout état de cause, le congé parental prendra cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé, sauf accord des parties sur d'autres modalités.

La prise d'un congé parental sur la base de la CCT n°64 ne donne droit à aucun revenu de remplacement, ni à aucune rémunération à charge de l'employeur, sauf dispositions contraires convenues entre parties.

Pour le même enfant, le travailleur ne peut bénéficier du cumul du congé parental prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 et du congé parental organisé par la CCT n°64, les deux systèmes étant exclusifs l'un de l'autre.

Le travailleur qui exerce son droit au congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement durant toute la période de protection prenant cours à la date de l'avertissement écrit (soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental) pour se terminer 2 mois après la date de fin de ce congé.

Si, au cours de cette période, l'employeur met fin immédiatement au contrat ou notifie un préavis sans pouvoir justifier un motif grave ou suffisant reconnu comme tel par le juge, il devra payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité de rupture du contrat, et ce, même si le préavis notifié a été exécuté.

A l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Tableau de synthèse relatif aux «congés thématiques» (modalités en vigueur du 01.01.2007)

Modalités d'application	Pour assister une personne en soins palliatifs	Pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave	Pour se consacrer à l'éducation d'un enfant en bas âge (= congé parental)
Travailleurs bénéficiaires	Toute personne liée par un contrat de travail (ou situation assimilée).	Toute personne liée par un contrat de travail (ou situation assimilée).	Toute personne liée par un contrat de travail (ou situation assimilée).
			Le travailleur doit toutefois justifier une ancienneté de 12 mois au moins au service de l'employeur qui l'occupe et cela, dans la période des 15 mois qui précèdent la demande.
Formes du congé	Suspension totale du contrat ou, si le travailleur est occupé à temps plein, réduction des prestations de travail à un mi-temps ou à concurrence d'1/5'.	Suspension totale du contrat ou, si le travailleur est occupé à temps plein, réduction des prestations de travail à un mi-temps ou à concurrence d'1/5c.	Suspension totale du contrat ou, si le travailleur est occupé à temps plein, réduction des prestations de travail à un mi-temps ou à concurrence d'1/5'.
	Attention ! Possibilité pour les travailleurs à temps partiel occupés au moins à 3/4 temps de réduire leurs prestations à un mi-temps; voyez le n° 3332.	Attention ! Le droit à une réduction des prestations (à un mi-temps ou à concurrence d'1/5') est soumis à l'accord de l'employeur pour les travailleurs en service dans une P.M.E. qui occupait – de 10 travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente.	
Durée du congé	1 mois avec possibilité d'une prolongation d'un mois supplémentaire (2 mois maximum au total).	En cas de suspension totale : durée maximum de 12 mois par patient (24 mois maximum pour un travailleur isolé qui soigne un enfant âgé de 16 ans au plus).	En cas de suspension totale: 3 mois. Cette suspension peut être fractionnée par mois entier.
		En cas de réduction des prestations : durée maximum de 24 mois par patient (48 mois maximum pour un travailleur isolé qui soigne un enfant âgé de 16 ans au plus).	En cas de réduction des prestations temps plein à un mi-temps : 6 mois. Cette période peut être fractionnée en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre.

		N.B. Les périodes de suspension totale (12 ou 24 mois maximum) et de réduction des prestations (24 ou 48 mois maximum) peuvent être prises uniquement par périodes de 1 mois minimum et 3 mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum est atteint.	En cas de réduction des prestations temps plein à concurrence d'I/5' : 15 mois. Cette période peut être fractionnée en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.
Avertissement de l'employeur et prise de cours	Remise à l'employeur d'une attestation établie par le médecin traitant de la personne nécessitant des soins palliatifs. Le congé peut alors débuter le premier jour de la semaine qui suit cette remise, sauf accord de l'employeur sur une prise de cours anticipée.	Notification d'une demande décrite à l'employeur accompagnée d'une attestation établie par le médecin traitant de la personne gravement malade. Le congé peut débuter au terme du 7 ^e jour suivant la demande, sauf accord des parties sur un autre délai. N.B. Possibilité pour l'employeur d'exercer un report du congé; ce report a une durée maximum de 7 jours.	Notification d'une demande à l'employeur au moins 2 mois et au plus 3 mois à l'avance (délai pouvant être réduit de commun accord) avec mentions de la durée et de la date de prise de cours du congé. N.B. Possibilité pour l'employeur d'exercer un report du congé; ce report a une durée de 6 mois maximum.
Modalités d'application	Pour assister une personne en soins palliatifs	Pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave	Pour se consacrer à l'éducation d'un enfant en bas âge (= congé parental)
Remplacement du travailleur	Pas d'obligation de remplacement.	Depuis le 01.01.2002, suppression de l'obligation de remplacement dans les hypothèses autrefois visées.	Depuis le 01.01.2002, suppression de toute obligation de remplacement.
Octroi d'une allocation d'interruption	Pendant toute la période de congé, octroi d'une allocation d'interruption majorée (voyez le tableau au n° 3335).	Pendant toute la période de congé, octroi d'une allocation d'interruption majorée (voyez le tableau au n° 3335).	Pendant toute la période de congé, octroi d'une allocation d'interruption majorée (voyez le tableau au n° 3335).
	En cas de suspension totale 684,94 IE/mois au 01.10.2006.	En cas de suspension totale : 684,94 €/mois au 01.10.2006.	En cas de suspension totale 684,94 E/mois au 01.10.2006.

	En cas de réduction des prestations : montants de 116,18 E/mois à 580,90 E/mois (au 01.10.2006) selon l'importance de la réduction des prestations de travail et l'âge du travailleur.	En cas de réduction des prestations : montants de 116,18 E/mois à 580,90 E/mois (au 01.10.2006) selon l'importance de la réduction des prestations de travail, l'âge du travailleur et sa situation familiale (isolé ou non).	En cas de réduction des prestations à un mi-temps au 01.10.2006, 342,46 E/mois pour un travailleur âgé de – de 50 ans et 580,90 E/mois pour un travailleur âgé de 50 ans et +. En cas de réduction des prestations d'1/5' : au 01.10.2006, 116,18 ou 156,23 E/mois pour un travailleur âgé de – de 50 ans et 232,36 E /mois pour un travailleur âgé de 50 ans et +.
Demande d'allocations d'interruption	La demande d'allocations d'interruption à l'ONEm se fait au moyen d'un formulaire C61 – FS préalablement complété par l'employeur et le travailleur, accompagné d'une copie des attestations requises (certificat du médecin traitant du patient ou document attestant la naissance ou l'adoption d'un enfant).		
	Cette demande doit être envoyée sous pli recommandé au bureau régional de l'ONEm dans un délai de 2 mois qui débutera le lendemain du jour de la prise de cours du congé.		
Protection contre le licenciement	Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement. Début de la protection : à dater du jour de la demande.		
	Fin de la protection : 3 mois après la fin de la suspension complète ou de la réduction des prestations de travail.		
	Sanction : paiement d'une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité compensatoire de préavis.		

II. Le congé de circonstance, également appelé « petit chômage ».

La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail autorise expressément le travailleur, c'est à dire la personne engagée dans les liens d'un contrat de travail de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'évènements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Aucune distinction n'est opérée entre les travailleurs (temps plein, temps partiel, C.D.D. ou C.D.I. en période d'essai ou non).

a. Naissance

Indépendamment du congé de paternité, tout travailleur a droit à un congé de 10 jours pour la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Le choix de ces 10 jours d'absence est laissé à la libre convenance du travailleur mais sont à prendre dans les 30 jours à dater du jour de l'accouchement.

Les naissances multiples n'ouvrent pas un droit à une période de congé majorée.

b. Décès.

Pour le décès du conjoint ou cohabitant légal, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur, la loi accorde au travailleur 3 jours d'absences à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Pour les autres membres de la famille à des degrés plus éloignés la loi accorde 2, voire un jour d'absence selon que le défunt habitait ou non chez le travailleur.

c. Modalité d'octroi et de paiement.

Pour s'absenter du travail avec maintien de la rémunération et pour autant que la journée d'absence autorisée coïncide avec des jours où le travailleur aurait normalement travaillé, le travailleur doit :

- avertir préalablement son employeur ou, s'il n'en a pas la possibilité, l'en aviser dans les plus brefs délais ;
- utiliser les congés aux fins pour lesquelles il est accordé ;

Dans cette hypothèse, l'employeur est tenu de payer la rémunération normale comme si le travailleur avait effectué ses prestations habituelles.

On applique en ce domaine les règles relatives au calcul de la rémunération d'un jour férié, c'est à dire en tenant compte des primes éventuelles, des sursalaires et avantages en nature qui auraient été attribués si ce jour d'absence avait été normalement travaillé.

En cas de congé pour la naissance d'un enfant,

- l'employeur paie la rémunération normale des 3 premiers jours de congé ;
- les 7 jours suivants seront, moyennant introduction d'une demande auprès de la mutuelle du travailleur, pris en charge par ladite mutuelle. Le montant est égal à 82% de la rémunération mensuelle brute plafonnée à 2.848,54€ au 1^{er} octobre 2006.

Dispositions minimales en matière de congés de circonstance

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal (1)), d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (ou du cohabitant légal (1)), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
La naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.	Dix jours à choisir par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.
Décès du conjoint (ou du cohabitant légal (1)), d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal (1)), ou participation d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal) à la fête de la «jeunesse laïque» là où elle est organisée.	Le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection, ou séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau	Le temps nécessaire.

principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
(1) Par «cohabitation légale», on vise la situation de vie commune de 2 personnes qui ont fait une déclaration écrite en ce sens auprès de l'échevin de l'état civil de leur commune de domicile (art. 1475 et 1476 du Code civil).	
Le cohabitant légal est assimilé au conjoint du travailleur (A.R. 28 août 1963, art. 4bis).	

III. Le congé d'adoption.

Le travailleur peut bénéficier d'un congé d'adoption pour permettre l'accueil de l'enfant.

Depuis le 26 juillet 2004, pour toute inscription d'un enfant adopté comme faisant partie du ménage, le travailleur a droit à une période ininterrompue de :

- 6 semaines maximum pour l'enfant de moins de 3 ans au début du congé ;
- 4 semaines maximum pour l'enfant de plus de 3 ans au début du congé.

Le congé d'adoption doit prendre cours dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur et prend fin en toute hypothèse lorsque l'enfant aura atteint l'âge de 8 ans au cours du congé.

Pour en bénéficier, le travailleur doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance, soit par lettre recommandée, soit par la remise d'un écrit dont le double est signé pour réception par l'employeur.

Le travailleur conserve de la sorte le droit à sa rémunération normale pendant les 3 premiers jours du congé, les jours suivants étant pris en charge par sa mutuelle, à l'instar des congés de circonstances moyennant introduction d'une demande auprès de son organisme assureur.

Le travailleur qui prend un congé d'adoption bénéficie d'une protection contre le licenciement en ce sens que le travailleur ne peut accomplir, au cours de la période de protection, aucun acte tendant à mettre fin au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à la prise de congé.

La période de protection débute deux mois avant la prise de cours du congé d'adoption et se termine un mois après la fin de celui-ci.

En cas de rupture irrégulière du contrat, l'employeur est redevable d'une indemnité de protection égale à 3 mois de rémunération, outre l'indemnité de rupture ordinaire.

L'indemnité de protection ne peut être cumulée avec une autre indemnité de protection contre le licenciement.

IV. Le système du crédit-temps.

Par la convention collective n°77 conclue le 14 février 2001 et rendue obligatoire par l'A.R. du 13 mars 2001, le Conseil national du travail a instauré le système du « crédit-temps ».

Cette convention a été remplacée par la CCT n° 77bis conclue le 19 décembre 2001 au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R. du 25 janvier 2002.

A l'instar du régime de l'interruption de carrière, le système du crédit-temps donne la possibilité à tout travailleur du secteur privé de s'arrêter ou de réduire temporairement son activité professionnelle tout en ayant la garantie de retrouver son emploi à la fin de la période de suspension totale ou partielle de son contrat.

La décision de demander à bénéficier du « crédit-temps » appartient au travailleur quel qu'en soit le motif (raisons familiales ou satisfaction d'une aspiration personnelle).

Le vocable crédit-temps regroupe trois régime distincts :

- le droit à un crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel qui comptent un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la diminution de carrière d'1/5è temps, à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour les travailleurs à temps plein qui comptent 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les réductions de prestation de travail réservées aux travailleurs de 50 ans ou plus, comptant une ancienneté de 20 ans comme salarié dont 5 ans dans l'entreprise.

Ces trois mesures sont cumulables entre elles.

Durant la période de suspension totale ou partielle des prestations de travail, le travailleur peut obtenir une allocation de crédit-temps à charge de l'ONEm.

Il bénéficie par ailleurs d'une protection contre le licenciement.

De manière générale sont concernés par la CCT 77bis les travailleurs du secteur privé occupés sous contrat de travail et celles qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne (ex : intérimaires, sportifs rémunérés).

Sont exclus du champ d'application de la CCT 77 bis :

- le secteur public, à l'exception du personnel des institutions publiques de crédit ;
- les personnes sous contrat d'apprentissage,
- les personnes occupées dans les centres de formations professionnelles pour demandeur d'emploi,
- le personnel subventionné par l'Etat des établissements d'enseignement libre subventionné,
- les personnes occupée sous statut A.L.E.

a. Le crédit-temps (sensu stricto).

Ce crédit-temps consiste soit en la suspension totale des prestations de travail (quel que soit le régime de travail dans lequel le travailleur était occupé au moment de sa demande), soit en la réduction des prestations à mi-temps (pour autant que le travailleur soit occupé à temps plein ou à $\frac{3}{4}$ temps d'un temps plein dans l'entreprise au cours des 12 mois calculés de date à date précédant sa demande).

Le travailleur doit répondre à in condition d'ancienneté, à savoir qu'il ait été lié avec l'employeur qui l'occupe au moment de la demande, par un contrat de travail (conclu à temps plein ou à temps partiel pendant au moins une période de 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent sa demande écrite d'un crédit-temps.

En cas de crédit-temps à mi-temps, l'employeur et le travailleur doivent établir un contrat de travail à temps partiel écrit, au plus tard au moment où le travailleur débute son « crédit-temps ».

Le crédit-temps peut s'exercer par période de 3 mois minimum à concurrence d'un an au maximum, période que la commission paritaire dont dépend l'entreprise ou une convention collective d'entreprise peut prolonger sans pouvoir excéder toutefois 5 ans ou 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

Principales dérogations sectorielles à la durée du crédit-temps (situation au 01-12-2006)

Commission paritaire		Dérogations sectorielles à la durée maximale autorisée
C.P. n° 104	Industrie sidérurgique	4 ans pour une suspension totale 3 ans pour une réduction mi-temps
C.P. n° 105	Métaux non ferreux	3 ans (pas de dérogation possible au niveau de l'entreprise)
C.P. n° 106.1	Fabriques de ciment	2 ans pour une suspension totale pour les moins de 50 ans 5 ans pour une suspension totale pour les 50 ans et + 5 ans pour une réduction mi-temps pour les moins de 50 ans
C. P. n° 109	Habillement et confection	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 110	Industrie textile	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 111.1 et 2	Fabrications métalliques (entreprises industrielles et artisanales)	3 ans pour une suspension totale (5 ans avec C.C.T. d'entreprise)
C.P. n° 112	Garages	2 ans pour une suspension totale
C. P. n° 116	Industrie chimique	5 ans (sous conditions)
P. n° 117	Industrie et commerce du pétrole	5 ans (sous conditions)
C.P. n° 118	Industrie alimentaire	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 130.2	Imprimerie, arts graphiques et journaux Quotidiens belges	2 ans pour une suspension totale
C.P. n° 144	Agriculture	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 145.1, 2, 3, 4 et 5	Horticulture	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 149.4	Commerce du métal	3 ans pour une suspension totale
C.P. n° 152 N-F - G	Institutions subsidiées de l'enseignement libre (Communautés flamande, française et germanophone)	5 ans (sous conditions)
C. P. n° 201	Commerce de détail indépendant	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 207	Employés de l'industrie chimique	5 ans (sous conditions)
C.P. n° 209	Employés des fabrications métalliques	3 ans (sous conditions pour les 50 ans et +)
C. P. n° 210	Employés de la sidérurgie	4 ans pour une suspension totale 3 ans pour une réduction mi-temps
C.P. n° 218	Nationale auxiliaire pour employés	2 ans pour une suspension totale, mais uniquement pour les moins de 50 ans 3 ans pour une suspension totale, mais uniquement pour les moins de 50 ans avec une ancienneté d'au moins 5 ans
C.P. n° 225	Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné	5 ans (uniquement par période de 12 mois après la 1 ^{re} année)
C. P. n° 303.3	Exploitation de salles de cinéma	5 ans pour une suspension totale
C. P. n° 306	Entreprises d'assurance	5 ans pour une suspension totale
C. P. n° 307	Entreprises de courtage et agences d'assurance	2 ans pour une suspension totale
C.P. n° 308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	5 ans pour une suspension totale
C. P. n° 310	Banques	5 ans pour une suspension totale par période de minimum 3 mois et maximum 12 mois
C.P. n° 311	Grandes entreprises de vente au détail	5 ans (sous conditions)
C.P. n° 314	Coiffure et soins de beauté	5 ans pour une suspension totale
C.P. n° 317	Services de garde	5 ans pour une suspension totale
CP n° 318, 318.1	Services des aides familiales et seniors	5 ans pour une suspension totale

C.P. n° 321	Grossistes répartiteurs de médicaments	5 ans (sous conditions)
-------------	--	-------------------------

Le travailleur peut bénéficier d'allocations de « crédit-temps » à charge de l'ONEm dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du travailleur et de son régime d'occupation (temps plein ou temps partiel).

Montant mensuel de l'allocation d'interruption.

Formes de l'interruption de carrière	Montant mensuel de l'allocation d'interruption (depuis le 01.10.2006)	
	Pour un travailleur âgé de – de 50 ans	Pour un travailleur âgé de 50 ans et +
Suspension totale	684,94E (1) (2)	684,94E (1) (2)
Réduction de l'horaire de travail		
– Réduction d'1/5'	116,18 £(3)	232,36 E (3)
– Réduction d'1/5* par un travailleur isolé (4)	156,23E (3)	232,36E (3)
– Réduction d'1/2	342,46E (3)	580,90 E (3)
– Travailleur à temps partiel (dont l'horaire atteint les 3/4 d'un temps plein) réduisant ses prestations à un mi-temps	342,46E (3) à proportionnaliser	580,90E (3) à proportionnaliser
(1) Montants à proportionnaliser pour les trava*heurs à temps partiel.		
(2) Avant la perception d'une retenue de précompte professionnel de 10,13 % (sans réduction pour personne à charge).		
(3) Avant la perception d'une retenue de précompte professionnel de 17,15 % (sans réduction pour personne à charge).		
(4) Par "travailleur isolé", on entend le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge.		

b. Le droit à une diminution de carrière d'1/5

Pour bénéficier de ce type de crédit-temps, le travailleur doit :

- avoir été sous contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 ans qui précèdent la demande ;
- avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein au cours des 12 mois qui précèdent la demande ;
- être occupé dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Ce crédit-temps s'exerce à concurrence d'un jour par semaine ou deux demi-jours par semaine.

Ce type de crédit-temps nécessite l'établissement d'un contrat de travail à temps partiel écrit au plus tard au moment où le travailleur débute ses prestations dans ce nouveau régime d'activité.

Ce crédit-temps s'exerce à concurrence d'un jour par semaine ou deux demi-jours par semaine, par période de 6 mois et pour une durée maximale de 5 ans, calculée sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Le montant de l'allocation versée par l'ONEM est établi en fonction de la situation familiale du travailleur et est fixé depuis le 1^{er} octobre 2006 à 137,88€ par mois ou 177,93€ par mois pour un travailleur isolé.

c. Le droit à la réduction de leurs prestations pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Les travailleurs de 50 ans et plus peuvent bénéficier de la réduction de leurs prestations à mi-temps ou à concurrence d'1/5 des prestations hebdomadaires de travail pour autant qu'ils répondent simultanément aux conditions suivantes :

- être âgés de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit ;
- avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent la demande écrite ;
- justifier, en cas de diminution de prestations à raison d'1/5, une occupation à temps plein (réalisée dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus) ou à 4/5 temps dans le cadre d'un crédit-temps, pendant les 12 mois qui précèdent la demande écrite ;
- justifier, en cas de réduction des prestations à un mi-temps, une occupation à temps plein (ou au moins égale aux 3/4 d'un temps plein) pendant les 12 mois qui précèdent la demande écrite ;
- compter une ancienneté de 20 ans comme salarié au moment de la demande.

Le droit à la diminution de carrière d'1/5^e temps peut s'exercer par période de 6 mois minimum, à concurrence d'un jour par semaine ou de deux demi-jours par semaine pour autant que le travailleur soit occupé dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Ce type de crédit-temps nécessite l'établissement d'un contrat de travail à temps partiel écrit au plus tard au moment où le travailleur débute ses prestations dans ce nouveau régime d'activité.

La durée de l'exercice du droit n'est pas limitée dans le temps si ce n'est par la date de prise de la pension.

L'allocation prise en charge par l'ONEM est fonction de la situation familiale du travailleur (isolé ou non) dans le cadre de la réduction des prestations à un 4/5^e temps et fonction de l'occupation à temps plein ou à temps partiel (mais au moins à 3/4 temps plein) pour la réduction des prestations à un mi-temps.

Les modalités d'exercice du droit à ce crédit-temps sont les suivantes :

- dans les entreprises qui occupent 10 travailleurs ou moins au 30 juin de l'année qui précède celle de la demande, l'exercice du droit est subordonné à l'accord de l'employeur ;
- dans les entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle de la demande, l'exercice du droit est subordonné à l'introduction d'une demande 3 mois à l'avance ;
- dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou moins au 30 juin de l'année qui précède celle de la demande, l'exercice du droit est subordonné à l'introduction d'une demande 6 mois à l'avance.

L'employeur peut, dans certaines circonstances, reporter l'exercice du droit, voire même retirer ou modifier l'exercice de ce droit..

i. Le report du droit.

L'employeur peut invoquer un report de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5 ou à la réduction des prestations à un mi-temps, pour des raisons internes ou externes impératives (besoins organisationnels, continuité des services, possibilités réelles de remplacement du travailleur) dont il doit informer le travailleur dans le mois suivant la réception de la demande.

En toute hypothèse, l'exercice du droit sollicité par le travailleur doit prendre cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

ii. Le retrait ou la modification de l'exercice du droit (= le rappel du travailleur).

Pour répondre à des problèmes ponctuels d'organisation, l'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit et rappeler temporairement le travailleur.

Les motifs de ce rappel doivent être déterminés par :

- le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- en l'absence des organes précités, par le règlement de travail.

Si rien n'a été prévu au niveau de l'entreprise, l'employeur n'aura pas la possibilité de rappeler le travailleur.

L'exercice simultané de leur droit au crédit-temps peut être de nature à perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dès lors, la CCT n°77bis a mis en place un mécanisme de préférence et de planification des absences.

a. Limitation des absences simultanées.

En cas de dépassement du seuil de 5% du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, il y a application d'un mécanisme de limitation des absences simultanées afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

b. Mécanisme de préférence et de planification.

Pour éviter le dépassement du seuil de 5%, un mécanisme de préférence et de planification peut être fixé par le conseil d'entreprise et, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

En l'absence de ce mécanisme, la CCT 77 bis a prévu des dispositions supplétives fixant un système de priorité.

L'employeur n'a aucune obligation de remplacer le travailleur bénéficiant du crédit-temps par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée.

Indépendamment de la demande écrite adressée à l'employeur par laquelle le travailleur exprime le souhait d'exercer son droit au crédit-temps, le travailleur doit également introduire une demande auprès du bureau de chômage du ressort de son lieu de résidence au moyen d'un formulaire délivré par le bureau de chômage ou téléchargeable sur le site internet de l'ONEm.

Le droit aux allocations est ouvert à compter du jour de la demande pour autant que les documents dûment remplis parviennent au bureau de chômage dans le délai de 2 mois prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande et calculé de date à date.

Les allocations de « crédit-temps » ne peuvent pas être cumulées avec :

- les revenus provenant de l'exercice d'un mandat politique, sauf mandat de conseiller communal ou membre d'un CPAS ;
- les revenus provenant d'une activité salariée complémentaire, sauf si celle-ci a déjà été exercée dans les 12 mois qui précèdent le début de la suspension totale du contrat ou de la réduction des prestations de travail ;
- les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire sauf en cas de suspension totale du contrat, si cette activité complémentaire, déclarée au régime de la sécurité sociale des travailleurs indépendants, était déjà exercée au cours des 12 mois qui précèdent le début de la suspension totale du contrat auquel cas, le cumul est autorisé pendant une durée de 12 mois ;
- une pension accordée par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère.

Pour les travailleurs de 50 ans au moins qui bénéficient d'une réduction de leur travail à mi-temps, les allocations peuvent être cumulées avec les revenus produits par une activité de formation, d'accompagnement ou de tutorat en faveur de nouveaux travailleurs, soit au cours de leur 12 premiers mois de leur occupation.

La CCT n° 77 bis prévoit deux mesures pour garantir au travailleur l'exercice du crédit-temps :

- l'assurance de retrouver son poste de travail ou un poste équivalent (en cas de disparition de la fonction, de la réorganisation des services, des évolutions technologiques par exemple) ;
- ainsi qu'une protection spéciale contre le licenciement.

En principe, la période de protection débute 3mois ou 6 mois avant la prise de cours souhaitée de la période de crédit-temps selon que l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ou moins de 20 travailleurs et prend fin 3 mois après la fin de la période de crédit-temps ou 3 mois après la date de communication du refus du crédit-temps par l'employeur pour les entreprises comptant 10 travailleurs ou moins.

En cas de rupture irrégulière du contrat, l'employeur sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité de rupture du contrat et ce, même si le préavis notifié a été exécuté.

Cette indemnité de protection n'est pas cumulable avec l'indemnité pour :

- licenciement abusif d'un ouvrier,
- licenciement d'une femme enceinte ou en repos de maternité ;
- licenciement d'un candidat ou membre d'un conseil d'entreprise ou d'un comité pour la prévention et la protection du travail ;
- licenciement d'un délégué syndical.

Tableau de synthèse relatif au crédit-temps.

	Régime du crédit-temps	Régime généralisé de diminution de carrière (4/5e)	Réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus
Travailleurs bénéficiaires	Les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ou les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Exception : les apprentis. Possibilité pour les secteurs ou l'entreprise d'exclure certaines catégories de personnel (ex. : personnel de direction et de confiance), sauf interdiction posée par la commission paritaire.		
Droit	Droit à une suspension totale ou à une réduction des prestations de travail à un mi-temps. N.B. L'accord de l'employeur est requis s'il occupe un maximum de 10 travailleurs (1).	Droit à une diminution de carrière d'US'. N.B. L'accord de l'employeur est requis s'il occupe un maximum de 10 travailleurs (1).	Droit à une diminution de la carrière d'1/5' ou à une diminution sous forme d'une réduction des prestations de travail à un mi-temps. N.B. L'accord de l'employeur est requis s'il occupe un maximum de 10 travailleurs (1).
Conditions	Ancienneté de 12 mois dans les 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit.	- avoir été lié auprès du même employeur par un contrat de travail pendant les 5 ans précédant la demande; - et avoir été occupé dans un régime à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent la demande.	- 50 ans au moins au moment de la prise de cours du droit; - avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent la demande (2); - avoir été lié auprès du même employeur par un contrat de travail pendant les 5 ans précédant la demande; - justifier 20 ans comme salarié au moment de la demande.
formules	- Suspension totale pour les travailleurs quel que soit le régime de travail. - Ou réduction à un mi-temps pour les travailleurs occupés'	Diminution de carrière d'1/5e pour les travailleurs à temps plein occupés en régime de 5 jours et plus, sous forme : - soit d'1 jour par semaine; - soit de 2	Diminution de carrière d'US' : - pour les travailleurs à temps plein au moment de la demande; - pour les' travailleurs déjà occupés à 415e en vertu

	à temps plein (ou au moins à 3/4 temps) pendant les 12 mois qui précèdent la demande.	demi-jours par semaine; - soit selon des modalités spécifiques prévues par le secteur en cas de travail en équipes ou par cycle.	du régime pour les moins de 50 ans (= maintien du régime de travail); - pour les travailleurs occupés à 415e dans l'ancien régime de l'interruption de carrière depuis 12 mois au moins. Réduction à un mi-temps : - pour les travailleurs occupés à temps plein ou au moins à 3/4 temps au cours des 12 mois précédant la demande (2); - pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus occupés à mi-temps dans l'ancien régime de l'interruption de carrière depuis 12 mois au moins.
Durée	Minimum : 3 mois Maximum : 1 an Prolongation possible par C.C.T. sectorielle ou d'entreprise jusqu'à 5 ans maximum sur la carrière.	Minimum : 6 mois Maximum : 5 ans sur l'ensemble de la carrière	- Diminution de carrière d'1/5e : - Minimum : 6 mois Maximum : jusqu'à la prise de la pension - Réduction à mi-temps: Minimum : 3 mois Maximum : jusqu'à la prise de la pension

	Régime du crédit-temps	Régime généralisé de diminution de carrière (4/5')	Réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés, de 50 ans et plus
Indemnités (3)	Depuis le 01.10.2006 Suspension totale (4)	Depuis le 01.10.2006 137,88 €/mois	Depuis le 01.10.2006 Diminution de carrière d'1/5e
	• moins de 5 ans d'ancienneté : 418,76 €/mois	(177,93 €/mois pour un travailleur isolé)	193,72 €/mois ou 233,77 E/mois pour un travailleur isolé
	• 5 ans et + : 558,35 £/mois		Réduction des prestations de travail à un mi-temps (4) : 417,05 €/mois pour un travailleur qui était occupé à temps plein.
	Réduction à mi-temps (4) • moins de 5 ans d'ancienneté : 209,37 £/mois • 5 ans et + : 279,17 €/mois		
Procédure de demande	Notification d'une demande écrite (= procédure d'avertissement de l'employeur) par recommandé ou par un écrit dont le double est signé par l'employeur pour accusé de réception et cela		
	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois à l'avance dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (1); • 6 mois à l'avance dans les entreprises de 20 travailleurs (1) ou moins. Ces délais sont fixes mais l'employeur et le travailleur peuvent s'accorder sur d'autres modalités. Le délai dont question ci-dessus est réduit à 2 semaines lorsque le travailleur exerce son droit au crédit-temps (au sens large) après avoir épuisé son droit à un congé pour soins		

	<p>palliatifs.</p> <p>L'écrit du travailleur doit comprendre une proposition relative aux modalités d'exercice de son droit (c'est-à-dire le type de droit qu'il souhaite exercer), la date de prise de cours souhaitée et la durée de l'exercice de ce droit ainsi que les priorités qu'il souhaite faire valoir si plusieurs travailleurs sont en concurrence pour bénéficier du même droit.</p> <p>+ Attestation — C.C.T. n° 77bis de l'ONEm indiquant les éventuelles interruptions de carrière et les périodes visées par la C.C.T. n° 77bis déjà accordées. Pour obtenir une allocation d'interruption, il faut encore que le travailleur introduise une demande sous pli recommandé au bureau de chômage du ressort de son lieu de résidence au moyen du formulaire C61 — C.C.T. n° 77bis et ce, dans les 2 mois qui suivent la prise de cours du crédit-temps (au sens large).</p>
Report de l'exercice du droit	Dans le mois qui suit la demande écrite du travailleur, l'employeur peut reporter l'exercice du droit pour des raisons internes ou externes impératives. La durée du report est fixée à 6 mois maximum à partir de la date souhaitée pour l'exercice du droit.
Règles d'organisation	<p>1. Application d'un mécanisme de limitation des absences simultanées dès que plus de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise (au sens de l'U.T.E.) ou le service exercent ou souhaitent exercer simultanément le droit au crédit-temps (au sens large).</p> <p>Le nombre de travailleurs est fixé en fonction de l'effectif au 30 juin de l'année précédente.</p> <p>Le seuil est majoré d'une unité par tranche de 10 travailleurs de 50 ans et +.</p> <p>Les travailleurs de 50 ans et + en réduction de carrière pour une durée indéterminée ne sont cependant pris en compte pour le calcul du seuil que pendant 5 ans.</p> <p>Le calcul du seuil de 5 % doit être opéré chaque mois.</p> <p>N.B. Le seuil de 5 % peut être modifié par une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise et ceci, pour tenir compte des besoins des P.M.E.</p> <p>2. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale peut fixer un mécanisme de préférence et de planification des absences pour éviter le dépassement du seuil de 5</p> <p>A défaut, la C.C.T. n° 77bis prévoit un système de priorités (voyez le n° 3430).</p> <p>Le système de priorités (ou de préférence) est appliqué au terme de chaque mois pour les demandes valablement introduites à la date du 15 de ce mois.</p>
Protection contre le licenciement	<p>Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement.</p> <p>Début de la protection : à compter de la date d'introduction de la demande écrite, soit au plus tôt 3 mois ou 6 mois (selon que l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et moins) avant la prise de cours souhaitée.</p> <p>Fin de la protection : 3 mois après la fin de la période de suspension totale ou de réduction des prestations (le report étant aussi couvert par ladite protection). En cas de refus de l'employeur d'attribuer le crédit-temps (ceci concerne les entreprises de 10 travailleurs et —), la protection prend fin 3 mois après la date de communication du refus.</p> <p>Sanction : paiement d'une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité compensatoire de préavis.</p>
(1) Le nombre de travailleurs pris en considération est celui occupé au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré.	
(2) La C.C.T. n° 77bis prévoit certaines périodes assimilées à une occupation à temps plein : voyez les n— 3411 et 3412.	

(3) Les montants sont ceux mentionnés dans l'arrêté royal du 12.12.2001 et en vigueur depuis le 01.10.2006. Ils font l'objet, depuis le 1^{er} janvier 2004, d'une retenue de précompte professionnel de 10,13 % (sans réduction pour charge de famille) en cas de suspension totale et de 17,15 % (sans réduction pour charge de famille) dans l'hypothèse d'une réduction des prestations.

(4) Pour les travailleurs à temps partiel qui suspendent totalement leurs prestations de travail ou qui réduisent leur activité à un mi-temps, le montant de l'indemnité est proratisé en fonction de leur régime de travail (voyez le n° 3391 ou le n° 3410).

C. Dispense de travailler ou congés fondés sur des raisons familiales urgentes.
--

Les congés pour raisons impérieuses.

Indépendamment des congés de circonstances (repris sous le point B. Congé parental), l'employeur peut accorder au travailleur qui lui en fait la demande un congé, en principe non rémunéré, afin de régler un problème familial ou social à caractère urgent et impérieux.

La convention collective n°45 conclue au sein de la C.N.T. le 19 décembre 1989 a généralisé au 1^{er} janvier 1990 le droit du travailleur de s'absenter du travail pour raisons impérieuses.

Pour les travailleurs qui ne tombent pas sous le choc d'application de la C.C.T. n°45, le droit à un congé pour raisons impérieuses est organisé par la loi du 29 mai 1991 et l'arrêté royal du 11 octobre 1991.

La C.C.T. s'applique aux employeurs et à toutes personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail (notamment employés, ouvriers, représentants, domestiques, travailleurs à domicile).

Par raisons impérieuses, il faut entendre « tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur et ce, pour autant que l'exécution du travail rende impossible cette intervention.

Sans que les événements ne soient considérés comme limitatifs, sont considérés comme tels :

- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le travailleur ;
- les dommages matériels graves aux biens du travailleur (notamment incendie ou inondation) ;
- la citation à comparaître personnellement à une audience lorsque le travailleur est partie au procès.

Le travailleur à temps plein est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face au problème auquel il est confronté sans que la durée des absences ne puisse dépasser 10 jours de travail par année civile (5 jours pour les travailleurs à temps partiel).

Le congé n'est pas rémunéré et doit être utilisé aux fins auxquelles il a été accordé.

Le travailleur doit avertir son employeur préalablement à son absence et, en cas d'impossibilité, il doit l'en aviser dans les plus brefs délais.

Les jours de congé pris pour raisons impérieuses sont assimilés aux absences justifiées pour l'octroi d'avantages prévus « prorata temporis », tel le nombre de jours de travail pour le calcul d'une prime de fin d'année(en ce inclus les avantages prorata temporis prévus par CCT sectorielle ou d'entreprise).

De la même manière, ces congés sont assimilés à du travail effectif pour l'application de certains secteurs et la sécurité sociale (allocations familiales, chômage, pension et maladie-invalidité).

Quatrième commission d'étude de l'union internationale des magistrats

Questionnaire 2008 pour le congrès d'Erevan

Les droits des parents dans la relation employeurs/ travailleurs

Remarque introductive :

Différentes mesures ont été développées pour permettre aux hommes et aux femmes de réconcilier leurs occupations et leurs obligations familiales

De nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps de travail, qui sont mieux adaptés aux nécessités de la société doivent prendre en compte le besoin de chacune des parties concernées.

Il est également important de promouvoir des possibilités égales et des traitements égaux entre les hommes et les femmes.

Flexibilité et diversité des services de garde d'enfants constituent une part de la stratégie pour répondre aux différentes préférences, aux besoins et aux circonstances diverses de la vie rencontrées par les enfants et leurs parents.

Les trois principaux champs de ce questionnaire sont :

- congé de maternité pour les femmes en relation avec la maternité et la naissance
- congé parental (distinct du congé de maternité) pour les hommes et les femmes en relation avec l'éducation des enfants
- dispense de travailler ou suspension du travail ou congé de courte durée en raison de circonstances familiales urgentes ou impératives

A. congé de maternité

1. Quand une travailleuse enceinte doit-elle informer l'employeur de sa situation ?

A sa libre convenance, étant entendu que la protection légale ne joue en sa faveur qu'à la date d'avertissement non équivoque de l'employeur.

2. La travailleuse enceinte et celle qui vient d'accoucher bénéficient-elles d'une période continue de congé de maternité. Quelle est la durée de ce congé et qu'en est-il avant la naissance et pendant combien de temps ?

En principe, la femme enceinte bénéficie d'un congé prénatal et postnatal d'une durée globale de 15 semaines dont une doit obligatoirement être prise avant la date de naissance prévue, le solde du congé pouvant être pris postérieurement à la naissance.

3. Perçoivent-elles leur rémunération habituelle ou ont-elles le droit à des allocations. Quel est le montant de ces allocations par comparaison avec la rémunération perçue précédemment ?

La femme enceinte est couverte par l'assurance maternité laquelle est prise en charge par sa mutualité.

4. De quelles protections bénéficie la travailleuse à partir de la date à laquelle le congé de maternité commence jusqu'à la fin ?

L'employeur ne peut licencier pour un motif relatif à l'état physique de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Cette protection prend cours à la date où la travailleuse a avisé son employeur de son état de grossesse de manière non équivoque et se termine à la fin du mois qui suit le repos de maternité.

Durant cette période, en cas de licenciement irrégulier, la travailleuse bénéficiera outre d'une indemnité de rupture, d'une indemnité de protection d'un montant égal à 6 mois d rémunération.

5. Y a-t-il une continuité dans l'affiliation à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui.

6. À la fin du congé de maternité, les travailleuses retrouvent-elles le même travail ou si cela n'est pas possible, un travail équivalent ou similaire ?

En principe oui.

7. Les travailleuses sont-elles protégées contre le licenciement ?

Oui, cfr question 4.

8. Existait-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à de courtes absences en relation par exemple avec des problèmes organisationnels ?

(?)

9. Les travailleuses peuvent-elles bénéficier de dispense ou de suspension de travail pour subir des examens prénataux ou postnataux. Si ces examens existent, peuvent-ils prendre place pendant les heures de travail ?

La travailleuse enceinte qui a averti son employeur de son état de grossesse a le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale pour se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

10. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en relation avec le congé de maternité et sa protection ?

Très peu nombreux mais diversifiés.

Contestation de l'avertissement de l'état de grossesse par la femme enceinte pour éviter le paiement de l'indemnité de protection.

Cumuls d'indemnisation salaire garanti (incapacité de travail) et assurance maternité.

B. congé parental

1. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ce congé et quelles sont les règles d'application ? décrivez votre système (temps plein, temps partiel, le crédit temps...)

- **avoir été lié par contrat de travail au moins 12 mois dans les 15 mois qui précèdent la demande ;**
- **fourni les documents justifiant de la naissance ou de l'adoption au plus tard à la date de prise de cours du congé.**

Le système est décrit dans le rapport joint, page 9 à 15.

2. Le droit au congé parental est-il subordonné à un degré de qualification ou à une période de travail déterminée : si oui quelle en est la durée ?

cfr supra

3. Existe-t-il une période de préavis à respecter pour la travailleuse ou le travailleur quand ils veulent exercer le droit au congé parental, quel est le début et la fin de la période de congé ?

Avertir son employeur entre le 3^{ème} et le 2^{ème} mois qui précède la date de prise de cours souhaitée.

4. Un employeur est-t-il autorisé à postposer l'octroi du congé parental pour des raisons en relation avec les besoins de l'entreprise ? (par exemple lorsque un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis ?)

Oui ; l'employeur peut postposer de 6 mois la prise de cours du congé en motivant son report.

5. Les travailleurs maintiennent-ils leur rémunération ou bien peuvent-ils bénéficier d'allocations. Quelle est la hauteur de ces allocations en relation avec la rémunération reçue précédemment ?

Le travailleur bénéficie d'allocations d'interruption prise en charge par l'ONEm (Office National de l'Emploi).

6. Quels sont les droits acquis par les travailleurs à la date à laquelle le congé parental commence jusqu'à la fin de celui-ci ?

Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement, laquelle prend cours dès la demande pour se terminer 3 mois après la fin dudit congé.

En cas de licenciement irrégulier au cours de la période de protection (càd trouvant son fondement dans le congé parental), l'employeur sera tenu de payer outre l'indemnité de rupture, une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération.

7. Y a-t-il une continuité dans le droit à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui.

8. À la fin du congé parental, les travailleurs ont-ils le droit de retourner dans le même travail ou, si cela n'est pas possible, dans un travail similaire ou équivalent ?

Oui.

9. Les travailleurs sont-ils protégés contre le licenciement ou contre un retrait du congé parental ?

Oui, cfr supra.

Un retrait du congé parental ne peut toutefois se concevoir. L'employeur peut uniquement obtenir un report de prise de cours du congé pendant 6 mois

10. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à des circonstances ou des engagements de courte durée ?

(?)

11. Votre le système garantit-t- il aussi l'accès au congé parental dans le cas de l'adoption et y a-t-il des règles spécifiques applicables au congé parental en relation avec les circonstances spéciales de l'adoption ?

Indépendamment du congé parental qui couvre également l'hypothèse de l'adoption, il existe le congé d'adoption au cours duquel le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement à peine pour l'employeur de devoir payer une indemnité de protection de 3 mois de rémunération.

12. Quels sont les cas les plus souvent soumis aux tribunaux en relation avec le congé parental ?

Parmi les cas recensés et publiés, l'objet des litiges sont aussi diversifiés que peu nombreux.

C. dispense de travailler ou congé fondés sur des raisons familiales urgentes .

1. Les parents qui sont également travailleurs et qui ont la responsabilité de la santé et de l'éducation d'enfants ont-ils le droit de prendre des congés ou de bénéficier d'une dispense de travailler en raison de circonstances familiales urgentes, par exemple dans

le cas de maladie ou toutes autres raisons en relation avec un membre de la famille qui exige la présence immédiate et indispensable du travailleur ?

Ils peuvent bénéficier annuellement de 10 jours de congés pour raison impérieuse.

2. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?

Ils doivent se trouver sous contrat de travail.

3. Leur octroi est-il limité à une certaine durée par année ou par circonstance ?

10 jours pour le travailleur à temps plein et 5 jours pour le travailleur à temps partiel.

4. Dans ce cas, les employés bénéficient-ils de la même rémunération ou ont-ils le droit à des allocations. Quel est le montant de ces allocations en relation avec la rémunération perçue antérieurement ?

Ces jours de congé ne sont rémunérés ni par l'employeur ni par un organisme de sécurité sociale.

5. y a-t-il une continuité dans les droits à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui ; leurs absences sont assimilées à du temps de travail.

6. Ces travailleurs sont-ils protégés contre le licenciement ?

Il n'existe aucune protection spécifique. Tout licenciement qui trouverait son fondement sur la prise de ces congés constituerait un abus de droit de licenciement pour lequel le travailleur pourrait obtenir du tribunal du travail l'indemnisation du dommage que l'indemnité de licenciement n'aurait pas couvert.

7. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer des besoins liés à des circonstances ou des empêchements de courte durée. ?

(?)

8. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés devant les tribunaux en relation avec cette problématique ?

Aucune jurisprudence publiée.