

# Le congé parental

## et les autres congés thématiques



Votre liberté, votre voix



# Le congé parental

## et les autres congés thématiques

Votre liberté, votre voix





## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. LE CONGÉ PARENTAL</b> .....	5
<b>2. LE CONGÉ POUR ASSISTANCE OU SOINS À UN MEMBRE DE LA FAMILLE OU DU MÉNAGE GRAVEMENT MALADE</b> .....	11
<b>3. LE CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS</b> .....	17
<b>4. MONTANTS DES ALLOCATIONS DES CONGÉS THÉMATIQUES</b> .....	21



# 1. Le congé parental

---

## Qu'est-ce que le congé parental ?

Le congé parental donne la possibilité aux travailleurs de réduire ou de suspendre temporairement leurs prestations de travail pour leur permettre de consacrer davantage de leur temps à l'éducation de leur(s) jeune(s) enfant(s). Le droit au congé parental dans le secteur privé est organisé par l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

## Qui peut bénéficier du congé parental ?

Le congé parental est un droit individuel pour les travailleurs du secteur privé. Il s'applique aussi au personnel contractuel et statutaire des administrations communales et provinciales. Les personnes occupées dans l'enseignement, le secteur public ou une entreprise publique autonome n'entrent pas dans le champ d'application de cette réglementation. Le congé parental est octroyé aux deux parents, et ce quelle que soit la catégorie professionnelle concernée (ouvrier, employé, cadre, ...). Si un des deux parents décide de ne pas utiliser son congé parental, il ne peut transférer son droit à l'autre parent. Ceci, pour favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

## Conditions

### 1. Conditions d'application

- Le travailleur doit, pendant une période d'au moins 15 mois qui précèdent la demande du congé parental, être occupé dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise pendant 12 mois (pas nécessairement consécutifs), que ce soit pour une durée indéterminée, une durée déterminée, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.
- Le travailleur a droit au congé parental à partir de la naissance de son enfant jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. En cas d'adoption, le congé parental peut être exercé pendant la période qui court à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers comme faisant partie de la famille, dans la commune où le travailleur a son domicile, et ceci, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des 3 piliers de la même échelle.

Le congé parental doit toujours débuter avant le 12<sup>ème</sup> ou le 21<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, mais cet âge peut être atteint pendant la période du congé parental. Cette limite d'âge peut être dépassée si l'employeur a reporté le congé parental.

## Quelles sont les différentes formes du congé parental ?

Une suspension complète des prestations de travail, quel que soit le régime de travail (temps plein ou temps partiel) pour une période maximale de 4 mois. Cette période peut être fractionnée par mois ou un multiple de mois : une demande peut porter sur 1 mois, 2 mois, 3 mois ou 4 mois. Elle peut aussi, avec l'accord de l'employeur être fractionnée en semaines : une demande peut porter sur 1, 2 ou 3 semaines (avec un maximum absolu de 16 semaines) qui se suivent ou pas mais qui doivent se situer sur une période de 3 mois maximum. Par exemple, une semaine à carnaval et ensuite 2 semaines à Pâques. Par contre, il n'est pas possible de demander 2 semaines à Pâques et les 2 dernières semaines du mois d'août. L'accord de l'employeur n'est pas requis si suite à une prise en semaine, le solde restant est inférieur à 1 mois.

- **Une réduction des prestations de travail à mi-temps durant maximum 8 mois**, ou fractionnée par 2 mois ou un multiple de ceci. Une demande peut donc viser 2 mois, 4 mois, 6 mois ou 8 mois. Il est aussi possible avec l'accord de son employeur de demander un mois. Il est donc possible d'obtenir 1,2,3,4,5,6,7 ou 8 mois. Si suite à une prise par mois, le solde restant est d'un mois, alors le travailleur peut le prendre sans l'accord de l'employeur. Cette forme n'est possible qu'en cas d'occupation à temps plein.
- **Une réduction des prestations de travail d'1/5 durant maximum 20 mois**, ou fractionnée par 5 mois ou un multiple de ceci. Une demande peut donc viser 5 mois, 10 mois, 15 mois ou 20 mois. Cette forme n'est possible qu'en cas d'occupation à temps plein.
- **Une réduction des prestations de travail d'1/10 durant maximum 40 mois**, ou fractionnée par 10 mois ou un multiple de ceci. Une demande peut donc viser 10 mois, 20 mois, 30 mois ou 40 mois. Cette forme n'est possible qu'en cas d'occupation à temps plein et l'employeur doit donner son accord.

## L'accord de l'employeur

Pour exercer certaines formes de congé parental, l'employeur doit donner son accord. Cela vise le congé parental à 1/10, le fractionnement du congé parental à temps plein en semaines (plutôt qu'en mois) et le fractionnement du congé parental à 1/2 temps en mois (plutôt que par 2 mois). L'accord de l'employeur peut se déduire du fait qu'il signe le formulaire de l'Onem pour permettre le paiement des allocations.

Il peut donc refuser purement et simplement. Dans tous les cas, il doit notifier son refus par écrit dans le mois de la demande du travailleur.

## Combiner les différentes formes du congé parental

Il est possible de passer d'une forme de congé parental à une autre forme de congé parental, en appliquant la règle suivante : 1 mois de suspension complète = 2 mois de réduction d' 1/2 = 5 mois de réduction d' 1/5 = 10 mois de réduction d'1/10.

A titre d'exemple, si le travailleur est à temps plein, pour le même enfant, il peut obtenir :

- 1 mois d'interruption complète et 6 mois d'interruption à mi-temps;
- 2 mois d'interruption complète et 10 mois d'interruption d'un cinquième;
- 2 mois d'interruption à mi-temps et 15 mois d'interruption d'un cinquième
- 2 mois d'interruption complète, 5 mois d'interruption d'un cinquième et, moyennant l'accord de l'employeur, 10 mois d'interruption d'un dixième.

**Exemple 1 :** un père pourra prendre pour son enfant une première fois une suspension complète de 1 mois, puis réduire ses prestations à mi-temps pendant 2 mois et l'année suivante par exemple, prendre une période de réduction des prestations d'1/10 temps pendant 20 mois. En cas de fractionnement du congé parental, chacune des périodes devra faire l'objet d'une demande particulière. De plus, l'enfant ne peut pas avoir atteint l'âge de 12 ans ou de 21 ans avant le début de la dernière **période de fractionnement**.

**Exemple 2 :** Avec l'accord de l'employeur, le travailleur obtient 7 semaines d'interruption complète. Il lui reste donc 9 semaines sur la durée maximale de 4 mois, c'est-à-dire sur les 16 semaines d'interruption complète. Vu que 4 semaines équivalent à un mois, ça signifie qu'il lui reste 2 mois et une semaine d'interruption complète. S'il désire changer de forme d'interruption, il peut demander la conversion de 1 ou 2 mois d'interruption complète, respectivement, en :

- 2 ou 4 mois d'interruption à mi-temps;
- 5 ou 10 mois d'interruption d'un cinquième;
- 10 ou 20 mois d'interruption d'un dixième.

Dans ce cas, le solde d'une semaine d'interruption complète peut être utilisé avant les 12 ans (ou 21 ans en cas d'handicap) de son enfant, sans avoir besoin de l'accord de son employeur.

**Exemple 3 :** Avec l'accord de l'employeur, une travailleuse obtient 13 semaines d'interruption complète. Il lui reste donc uniquement un solde de 3 semaines. Ces 3 semaines étant inférieures à un mois, ce solde ne peut pas être converti en interruption à mi-temps, d'un cinquième ou d'un dixième. Ce n'est en effet que si le solde = 1 mois que l'on peut convertir en une fraction à  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{4}{5}$  ou  $\frac{1}{10}$ . Ce solde pourra uniquement être obtenu sous la forme d'une interruption complète, sans avoir besoin de l'accord de l'employeur.



## Allocations

L'Onem payera pendant la période de congé parental une allocation mensuelle. Cette allocation est forfaitaire.

## Montant des allocations

Vous trouverez à la fin de la brochure le montant des allocations versées par l'Onem pour l'ensemble des congés thématiques. Pour un travailleur occupé à temps partiel, les montants en cas de suspension complète des prestations de travail, seront octroyés en proportion.

**!** Attention ! Une allocation n'est pas toujours payée !

Le 4<sup>ème</sup> mois à temps plein ou les 2 derniers mois à 1/2 temps (7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> mois) ou les 5 derniers mois à 4/5 (du 16<sup>ème</sup> au 20<sup>ème</sup> mois) ou les 10 derniers mois à 1/10 (du 31<sup>ème</sup> au 40<sup>ème</sup> mois) sera indemnisé uniquement si le congé parental est pris pour un enfant né ou adopté à partir du 8 mars 2012. C'est donc la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant qui va déterminer si le 4<sup>ème</sup> mois de congé parental est ou non indemnisé par l'ONEM.

## Demande de congé parental

- Par lettre recommandée à la poste ou plus simplement par la remise d'un écrit à l'employeur (ou au service du personnel), avec double signé pour réception par l'employeur.
- Au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance (ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur).
- La demande contient la date de début et la date de fin du congé parental, ainsi que les modalités choisies pour son exercice.
- Par demande, une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée (par exemple, 2 mois à ½ temps, 15 mois à 4/5, etc.) mais en cas de fractionnement du congé parental en semaines, la demande peut porter sur plusieurs semaines non consécutives mais indiquera la date de début et de fin de chaque période.
- Les attestations relatives à l'adoption ou à l'inscription de l'enfant au registre de la population ou registre des étrangers doivent être fournies à l'employeur au plus tard au moment où le congé parental prend cours.
- Par demande, une seule période ininterrompue peut être demandée.

## Refus/Report du congé parental

Le congé parental ne peut pas faire l'objet d'un refus. L'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental dans le mois qui suit la demande écrite pour des raisons justifiables, liées au fonctionnement de l'entreprise. Ce report peut durer maximum 6 mois, sauf s'il en est convenu autrement entre l'employeur et le travailleur.

Il n'est jamais possible pour l'employeur de faire un report dans les cas où il doit donner son accord : congé parental 1/10, congé parental 1/2 temps pris par mois, congé parental en suspension complète pris en semaine(s).

## **Droit du travailleur de demander un aménagement lors de son retour au travail**

Le travailleur a le droit de demander un aménagement de son horaire ou de son régime de travail pour une période maximale de 6 mois qui suit son congé parental sauf lorsque le congé parental ne contient que 3 semaines ininterrompues ou moins. Il adresse une demande écrite à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin du congé parental en indiquant les raisons de sa demande en lien avec une meilleure conciliation entre sa vie familiale et sa vie professionnelle.

L'employeur devra répondre au travailleur par écrit au plus tard une semaine avant la fin du congé parental en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communiquera dans cet écrit, la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur lors de l'examen de la demande.

## **Protection contre le licenciement**

Le travailleur est protégé contre le licenciement à partir du jour de la demande jusqu'à trois mois après la date de fin de la période du congé parental.

Le licenciement est possible pour un motif grave ou pour un motif suffisant. Si l'employeur ne respecte pas ces dispositions, il devra, outre le paiement de l'indemnité de préavis, payer une sanction égale à 6 mois de rémunération. Cette indemnité ne se cumule pas avec les indemnités dues en matière de licenciement abusif, de protection de la maternité, de protection du délégué syndical ou du délégué CE ou CPPT.

## **Congé parental et calcul de l'indemnité de rupture**

Lorsqu'un travailleur a réduit ses prestations dans le cadre d'un congé parental et qu'il se voit signifier un congé, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération perçue comme si le congé parental n'avait pas existé. En cas de congé parental à mi-temps ou d'un cinquième, cette indemnité est donc calculée sur la base de la rémunération à temps plein.

Il convient de noter que cette règle ne vise que le congé parental et le congé pour soins palliatifs à l'exclusion du congé pour assistance médicale et du crédit-temps. Dans tous ces cas, l'indemnité de rupture est calculée sur base de la rémunération réduite que le travailleur perçoit effectivement au jour du congé. Aucun problème, par contre ne se pose dans le cadre d'une suspension complète puisque dans cette situation, l'indemnité sera toujours calculée sur base de la rémunération perçue avant la suspension.

## Congé parental et crédit-temps

Le congé parental n'influence en aucune manière le calcul de la durée maximale de crédit-temps dont on peut bénéficier durant la totalité de sa carrière professionnelle. Pour plus d'information concernant le crédit-temps et la convention collective 103, vous pouvez vous référer à notre [brochure](#) spécifique disponible en ligne.

## Impôts

Les allocations payées en matière de congé parental sont considérées comme des « revenus de remplacement » et donc imposables. Depuis le 1er janvier 2004, un pré-compte professionnel est retenu à la source sur ces indemnités (10,13 % ou 17,15 %).

## ONEM

Il est possible d'introduire sa demande à l'Onem par voie électronique. C'est plus rapide et plus écologique ! Il faut alors que le travailleur active son « e-Box » (boîte mail personnelle et sécurisée pour recevoir tout document officiel de la sécurité sociale). Il faut pour cela se rendre sur l'adresse : [www.mysocialsecurity.be](http://www.mysocialsecurity.be) et suivre la procédure avec une carte d'identité électronique (également appelée « eID ») ou via l'application « ltsme ».

Le formulaire de demande d'allocations pour le congé parental peut aussi être envoyé par lettre recommandée auprès de l'ONEM – bureau situé dans le ressort du domicile du travailleur – au plus tard 2 mois après le début de la suspension ou de la réduction des prestations. Pour les travailleurs dont le domicile ne se situe pas en Belgique, il s'agit du bureau de l'ONEM du ressort de l'unité technique d'exploitation de l'entreprise où le travailleur est occupé.

## 2. Le congé pour assistance ou soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade

---

### Qu'est-ce que le congé pour assistance ou soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade ?

Cette forme spécifique d'interruption de carrière donne la possibilité au travailleur de réduire ou de suspendre temporairement ses prestations de travail pour consacrer le temps nécessaire aux soins à fournir à une personne de la famille ou du foyer qui est gravement malade. Le congé pour assistance ou soins à un membre de la famille gravement malade est organisé par l'arrêté royal du 10 août 1998.

### Qui peut bénéficier de ce congé ?

Le congé pour assistance ou soins à un membre de la famille gravement malade existe pour les travailleurs du secteur privé et pour le personnel contractuel et statutaire des administrations communales et provinciales. Les personnes occupées dans l'enseignement, le secteur public ou une entreprise publique autonome n'entrent pas dans le champ d'application de cette réglementation.

### Conditions

- Il peut s'agir de membres du ménage : ce sont les personnes qui cohabitent avec le travailleur. Il suffit de vivre ensemble sous le même toit.
- Il peut s'agir de membres de la famille jusqu'au deuxième degré : en ordre ascendant, il s'agit des parents et des grands-parents du travailleur et en ordre descendant, il s'agit des enfants et des petits-enfants du travailleur. Les frères et sœurs du travailleur ouvrent également un droit à cette forme de congé.
- Il peut s'agir d'alliés jusqu'au 1er degré du travailleur : les beaux-parents (les parents de son conjoint ou de son cohabitant légal), le beau-père ou la belle-mère en cas de remariage de son parent, les beaux-enfants (les enfants de son conjoint ou de son cohabitant légal), les conjoints de ses enfants.

- Il doit s'agir d'une maladie grave, c'est-à-dire « chaque maladie grave ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence ».
- Cela est prouvé par une attestation du médecin traitant de la personne malade. De cette attestation, il doit ressortir que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade. A l'exception de l'assistance médicale pour son enfant mineur gravement malade ou pour un enfant mineur gravement malade qui est membre du ménage ou pour son enfant mineur hospitalisé, l'attestation doit aussi faire apparaître que les besoins en matière de soins requièrent effectivement soit une interruption complète, soit une diminution d'un 1/5 ou de 1/2, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier.

## Quelles sont les différentes formes de ce congé ?

- **Une suspension complète des prestations de travail**, quel que soit le régime de travail (temps plein ou temps partiel) par période de minimum 1 mois jusqu'à maximum 3 mois et pour un total de 12 mois, pris par périodes consécutives ou non. Avec l'accord de l'employeur, il est possible de fractionner en semaines (1, 2 ou 3 semaines). Dans ce cas, si le solde du congé est inférieur à 1 mois, le travailleur peut le prendre sans l'accord de l'employeur. Pour le travailleur isolé qui cohabite exclusivement et effectivement avec 1 ou plusieurs de ses enfants, en cas de maladie grave d'un des enfants âgé de 16 ans maximum, cette période de maximum de 12 mois est portée à 24 mois.
- **Une réduction des prestations de travail d'1/2** par période de minimum 1 mois jusqu'à maximum 3 mois. Cette forme n'est possible qu'en cas d'occupation à 3/4 temps au moins. Ces périodes peuvent atteindre 24 mois maximum, par périodes consécutives ou non. Pour le travailleur isolé qui cohabite exclusivement et effectivement avec 1 ou plusieurs de ses enfants, en cas de maladie grave d'un des enfants âgé de maximum 16 ans, ce maximum est porté à 48 mois.
- **Une réduction des prestations de travail d'1/5** par période de minimum 1 mois jusqu'à maximum 3 mois. Cette forme n'est possible qu'en cas d'occupation à temps plein. Ces périodes peuvent être prises jusqu'à maximum 24 mois, consécutives ou non. Pour le travailleur isolé qui cohabite exclusivement et effectivement avec 1 ou plusieurs de ses enfants, en cas de maladie grave d'un des enfants âgé de maximum 16 ans, ce maximum est porté à 48 mois.

Le travailleur qui a épuisé sa durée maximale pour un patient, peut introduire, à nouveau, une demande d'interruption de carrière pour assister un autre patient gravement malade.

## **Le droit de suspendre ses prestations pendant une semaine renouvelable d'une semaine pour un enfant mineur hospitalisé des suites d'une maladie grave.**

Lorsqu'un enfant mineur est hospitalisé des suites d'une maladie grave, les personnes citées ci-dessous (voir 'qui peut en bénéficier'), ont le droit de suspendre totalement leurs prestations pendant ou juste après l'hospitalisation pour prendre soin ou assister cet enfant. Dans cette situation particulière, le droit à la suspension peut être d'une semaine, renouvelable dans le prolongement d'une autre semaine.

La maladie grave se définit ici comme toute maladie ou intervention médicale qui est considérée ainsi par le médecin traitant de l'enfant gravement malade et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire. En plus de l'attestation visée plus haut (voir « conditions »), la preuve de l'hospitalisation de l'enfant doit être rapportée par une attestation de l'hôpital. Cette modalité particulière du congé ne vise que la suspension complète des prestations et non la réduction des prestations à 1/2 temps ou à 4/5 temps.

### **Qui peut en bénéficier ?**

Ce droit est ouvert pour :

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui ;
- le travailleur qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque ces deux catégories de travailleurs ne peuvent faire usage du congé, les travailleurs suivants peuvent utiliser cette possibilité :

- Le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui ne cohabite pas avec lui ;
- Ou lorsque ce dernier parent se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de l'enfant.

Le travailleur qui prend une semaine, éventuellement prolongée d'une autre semaine peut, à l'issue de cette période (une ou deux semaines) demander, pour ce même enfant, à bénéficier d'un congé pour assistance médicale pour une période inférieure à un mois (pour les trois ou deux semaines restantes). La durée de prise du congé pour l'enfant mineur hospitalisé est déduite de la durée maximale de 12 mois ou 24 mois d'interruption complète prévue dans le cadre du congé pour assistance médicale.

## Dispositions particulières pour les PME

Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, la réduction des prestations de travail à 4/5 temps ou à mi-temps n'est pas un droit. Ici, l'autorisation de l'employeur est exigée.

Dans les entreprises de maximum 50 travailleurs, l'employeur peut, pour des raisons d'organisation, ne pas accorder un congé pour assistance ou soins à un membre de la famille gravement malade lorsque le travailleur a déjà bénéficié de ce droit sous forme de 6 mois de suspension ou de 12 mois de réduction de prestations. L'employeur doit fournir par écrit au travailleur une description détaillée des raisons d'organisation qui empêchent la poursuite du droit.

**!** Il y a cependant trois exceptions pour les entreprises de maximum 50 travailleurs : dans le cas du congé pour assister un enfant mineur hospitalisé en raison d'une maladie grave ou en cas de maladie grave d'un enfant de 16 ans maximum dont le travailleur supporte exclusivement et effectivement la charge, et enfin dans le cas où le travailleur fractionne son congé en semaines (dans le cas d'une suspension complète) puisqu'il faut l'accord de l'employeur.

## Allocations

L'Onem payera pendant la période de congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade une allocation mensuelle. Cette allocation est forfaitaire.

## Montant des allocations

Vous trouverez à la fin de la brochure le montant des allocations versées par l'Onem pour l'ensemble des congés thématiques. Pour les travailleurs à temps partiel, les montants seront calculés en proportion, et ce en cas de suspension complète ou de réduction des prestations à 1/2 temps.

## Demande de congé pour assistance ou soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade

- Par lettre recommandée à la poste ou plus simplement par la remise d'un écrit à l'employeur (ou au service du personnel), avec double signé pour réception par l'employeur.
- Au moins 7 jours calendriers avant le début de la période de suspension ou de réduction des prestations (un autre délai peut être convenu entre l'employeur et le travailleur).

Lorsque le congé est demandé pour assister un enfant mineur hospitalisé des suites d'une maladie grave, il peut être dérogé au délai de 7 jours mais le travailleur devra fournir à l'employeur, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant malade indiquant que l'hospitalisation était imprévue. Cette même possibilité existe pour le travailleur qui prolonge sa semaine d'interruption des prestations d'une nouvelle semaine d'interruption.

- La demande contient la date de début et la date de fin du congé, ainsi que les modalités choisies pour son exercice. Toute prolongation de cette période de suspension ou de réduction des prestations doit faire l'objet d'une nouvelle demande.
- La demande doit être accompagnée d'une ou des attestations médicales (voir les conditions ci-dessus). Si c'est un travailleur isolé qui introduit une demande pour bénéficier d'une période prolongée, il devra aussi joindre une attestation de la commune qui prouve qu'il cohabite exclusivement et effectivement avec au moins un enfant à sa charge. Il faudra aussi veiller à transmettre l'attestation d'hospitalisation de l'enfant mineur hospitalisé émanant de l'hôpital.

## Refus/Report du congé

Ce congé ne peut pas faire l'objet d'un refus de la part de l'employeur. Lorsque la demande porte sur un fractionnement en semaines (en cas de suspension complète), l'employeur peut refuser et dans ce cas il doit communiquer sa décision par écrit.

L'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise. Dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avertissement écrit, l'employeur peut notifier (par écrit) au travailleur un petit report de 7 jours maximum.

Cette possibilité de report n'est pas possible en cas de suspension des prestations d'une semaine (éventuellement prolongée d'une semaine) pour un enfant mineur hospitalisé des suites d'une maladie grave. Le droit au report n'est pas possible non plus en cas de fractionnement du congé en semaines (en cas de suspension complète) car l'employeur doit donner son accord pour cette modalité.

## Protection contre le licenciement

Le travailleur est protégé contre le licenciement à partir du jour de la demande jusqu'à trois mois après la date de fin de la période du congé. Le licenciement est possible pour un motif grave ou pour un motif suffisant.



S'il y a rupture immédiate du contrat (sans que le préavis soit presté), l'indemnité de rupture couvre une période équivalente à la durée du délai de préavis (calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations) mais son montant est basé, en cas de réduction à ½ temps ou à 4/5, sur la dernière rémunération c'est-à-dire sur la base de la rémunération due pour prestations réduites.

En cas de suspension complète, l'indemnité est toujours calculée sur base de la rémunération perçue avant la suspension des prestations.

Si l'employeur ne respecte pas ces dispositions, il devra, outre le paiement de l'indemnité de préavis, payer une sanction égale à 6 mois de rémunération. Cette indemnité ne se cumule pas avec les indemnités dues en matière de licenciement abusif, de protection de la maternité, de protection du délégué syndical ou du délégué CE ou CPPT.

## Influence sur le crédit-temps

Le congé pour assistance ou soins à un membre de la famille gravement malade n'influence en aucune manière le calcul de la durée maximale du crédit-temps dont le travailleur peut bénéficier durant la totalité de sa carrière professionnelle. Pour plus d'information concernant le crédit-temps, vous pouvez vous référer à notre [brochure](#) spécifique disponible en ligne.

## Impôts

Les allocations payées en matière de congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade sont considérées comme des « revenus de remplacement » et donc imposables. Depuis le 1er janvier 2004, un précompte professionnel est retenu à la source sur ces indemnités (10,13 % pour les allocations en cas de suspension complète des prestations, 17,15 % en cas de réduction des prestations).

## ONEM

La demande peut être transmise à l'Onem par voie électronique. Le travailleur doit se rendre sur son e-box, la boîte mail électronique des institutions de sécurité sociale.

Le classique formulaire de demande d'allocations pour ce congé reste possible. Il doit être envoyé par lettre recommandée auprès de l'ONEM – bureau situé dans le ressort du domicile du travailleur – au plus tard 2 mois après le début de la suspension ou de la réduction des prestations. Pour les travailleurs dont le domicile ne se situe pas en Belgique, il s'agit du bureau de l'ONEM du ressort de l'unité technique d'exploitation de l'entreprise où le travailleur est occupé. La demande peut également être introduite en ligne.

## 3. Le congé pour soins palliatifs

---

### Qu'est-ce que le congé pour soins palliatifs ?

Le congé pour soins palliatifs est une forme spécifique d'interruption de carrière qui donne la possibilité au travailleur de réduire ou de suspendre temporairement ses prestations de travail pour assister et accompagner une personne (médicalement, socialement, administrativement ou psychologiquement) dans les derniers moments de sa vie (phase terminale). Le congé pour soins palliatifs est organisé par l'arrêté royal du 22 mars 1995.

### Qui peut bénéficier du congé pour soins palliatifs ?

Le congé pour soins palliatifs existe pour les travailleurs du secteur privé et pour le personnel contractuel et statutaire des administrations communales et provinciales. Lorsqu'on travaille dans l'enseignement, dans le secteur public ou dans une entreprise publique autonome, on tombe sous une autre réglementation.

### Conditions

Pour avoir droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur doit être en possession d'une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs et d'où il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner ces soins palliatifs. L'identité du patient ne doit pas y être mentionnée. La personne nécessitant des soins palliatifs ne doit donc pas être obligatoirement quelqu'un de la famille.

### Quelles sont les différentes formes du congé pour soins palliatifs ?

- **Une suspension complète des prestations de travail**, quel que soit le régime de travail pendant 1 mois, renouvelable deux fois d'1 mois.
- **Une réduction des prestations de travail à 4/5 temps** (pour les travailleurs à temps plein) ou **une réduction des prestations de travail d'1/2** (en cas d'occupation à 3/4 temps au moins) pendant 1 mois, renouvelable deux fois d' 1 mois. Le droit à un congé pour soins palliatifs est ouvert par patient.

### Allocations

Pendant la période de congé pour soins palliatifs une allocation est payée par l'Onem. Cette allocation est forfaitaire.

## Montant des allocations

Vous trouverez à la fin de la brochure le montant des allocations versées par l'Onem pour l'ensemble des congés thématiques. En cas de suspension complète ou réduction des prestations de travail d'1/2 temps, les travailleurs à temps partiel recevront un montant en proportion.

## Demande de congé pour soins palliatifs

- Pour prouver qu'il a droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur doit fournir à son employeur une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs et d'où il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner ces soins palliatifs. L'identité du patient ne doit pas y être mentionnée. La personne nécessitant des soins palliatifs ne doit dès lors pas être nécessairement un membre de la famille ou du ménage.
- Le congé pour soins palliatifs prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été délivrée par le travailleur à l'employeur. Il peut commencer plus tôt si l'employeur est d'accord.
- Si le travailleur veut prolonger son congé pour soins palliatifs, il devra répéter la procédure.
- Au cas où le patient décède avant la fin du congé pour soins palliatifs, le travailleur aura le choix de rester en interruption de carrière jusqu'à la date prévue ou de reprendre le travail plus tôt.

## Refus/Report du congé

Le congé pour soins palliatifs ne peut être reporté, ni refusé.

## Protection contre le licenciement

Le travailleur est protégé contre le licenciement à partir du jour de la demande jusqu'à trois mois après la date de fin du congé pour soins palliatifs. Le licenciement est possible pour un motif grave ou pour un motif suffisant.

S'il y a rupture immédiate du contrat (sans que le préavis soit presté), l'indemnité de rupture couvre une période équivalente à la durée du délai de préavis (calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations) et est calculée sur base de la rémunération comme s'il n'y avait pas eu de congé à 4/5 ou à 1/2 temps c'est-à-dire sur la base de la rémunération due avant que les prestations ne soient réduites. En cas de suspension complète, le montant de l'indemnité est toujours calculé sur base de la rémunération perçue avant la suspension.

Si l'employeur ne respecte pas ces dispositions, il devra, outre le paiement de l'indemnité de préavis, payer une sanction égale à 6 mois de rémunération. Cette indemnité ne se cumule pas avec les indemnités dues en matière de licenciement abusif, de protection de la maternité, de protection du délégué syndical ou du délégué CE ou CPPT.

## Congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Le congé pour soins palliatifs n'influence en aucune manière le calcul de la durée maximale du crédit-temps dont le travailleur peut bénéficier durant la totalité de sa carrière professionnelle. Pour plus d'information concernant le crédit-temps, vous pouvez vous référer à notre [brochure](#) spécifique disponible en ligne.

## Impôts

Les allocations payées en matière de congé pour soins palliatifs sont considérées comme des « revenus de remplacement » et donc imposables. Depuis le 1er janvier 2004, un précompte professionnel est retenu à la source sur ces indemnités (10,13% pour les allocations en cas de suspension complète des prestations, 17,15% en cas de réduction des prestations).

## ONEM

La demande peut être transmise à l'Onem par voie électronique. Le travailleur doit se rendre sur son e-box, la boîte mail électronique des institutions de sécurité sociale.

Le formulaire de demande d'allocations pour le congé pour soins palliatifs doit être envoyé par lettre recommandée auprès de l'Onem – bureau situé dans le ressort du domicile du travailleur – au plus tard 2 mois après le début de la suspension ou de la réduction des prestations. Pour les travailleurs dont le domicile ne se situe pas en Belgique, il s'agit du bureau de l'ONEM du ressort de l'unité technique d'exploitation de l'entreprise où le travailleur est occupé. Il est également possible d'introduire sa demande en ligne.



## 4. Montants des allocations des congés thématiques

En gras les montants bruts. Les autres montants sont nets après un précompte professionnel: 10,13% en cas de suspension complète, 17,15% en cas de réduction à 1/2 temps ou à 4/5 temps.

Suspension complète		1/2 temps		4/5ème		1/10ème (uniquement pour congé parental)	
Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
		< 50 ans		< 50 ans		< 50 ans	
851,59	765,33	425,79	352,77	144,45	119,68	72,22	59,84
1 400,01 <sup>1</sup>	1 258,19 <sup>1</sup>	700,00 <sup>1</sup>	579,95 <sup>1</sup>	194,25 <sup>2</sup>	160,94 <sup>2</sup>	97,13 <sup>2</sup>	80,48 <sup>2</sup>
				280,19 <sup>1</sup>	232,14 <sup>1</sup>	140,10 <sup>1</sup>	116,08 <sup>1</sup>
		> 50 ans		> 50 ans		> 50 ans	
		574,02	475,58	216,67	179,57	108,34	89,79
		700,00 <sup>1</sup>	579,95 <sup>1</sup>	280,19 <sup>1</sup>	232,14 <sup>1</sup>	140,10 <sup>1</sup>	116,08 <sup>1</sup>

- Pour obtenir le montant majoré, le travailleur doit répondre à toutes les conditions suivantes :
  - Il vit exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge ;
  - Il est parent au 1er degré de l'enfant et cohabite avec lui ou il cohabite avec l'enfant et est chargé de son éducation quotidienne ;
  - l'enfant pour lequel il prend son congé thématique doit avoir moins de 18 ans pour le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs et moins de 12 ans pour le congé parental. Pour les 3 congés thématiques, l'âge est porté à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'un handicap.
- Majoration qui bénéficie au travailleur qui vit exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge, peu importe l'âge de l'enfant.

