



NEWSLETTER

N° 1/2018

2 janvier 2018

1. Allongement du congé extraordinaire en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant _____
2. Augmentation de 3 à 5 jours du congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur _____
3. Suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire _____
4. Diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat _____
5. Insertion du congé extraordinaire pour déménagement dans une période de référence de 3 ans _____
6. Importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales _____
7. Allongement du congé de maternité et du congé d'accueil _____



NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE CONGÉS

Une loi du 15 décembre 2017 ¹ vient d'apporter des modifications importantes à certains congés pour raisons d'ordre personnel (congés extraordinaires), au congé pour raisons familiales, ainsi qu'au congé de maternité postnatal :

- allongement de 2 à 10 jours du congé accordé au père en raison de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption ;
- augmentation de 3 à 5 jours du congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur ;
- suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire ;
- diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat ;
- congé extraordinaire pour déménagement inséré dans une période de référence de 3 ans auprès du même employeur ;
- importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales ;
- congé postnatal de 12 semaines pour toute salariée qui accouche, de même pour le congé d'accueil.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 ².

1. Allongement du congé extraordinaire en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant _____

Suite aux discussions au niveau européen d'un nouveau projet de directive prévoyant un congé « paternel » de 10 jours, le gouvernement a pris l'initiative d'augmenter les 2 jours de congé octroyés au père en cas de naissance d'un enfant, respectivement en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans ³, à 10 jours. L'État financera les 8 jours de congé supplémentaires par rapport aux 2 jours prévus par la législation actuelle.

À noter ⁴: Il résulte des travaux préparatoires de la nouvelle loi que ce congé extraordinaire de 10 jours pour la naissance/adoption d'un enfant devrait aussi être accordé au parent divorcé/séparé, ainsi qu'au beau-père (*Stiefvater*) /belle-mère (*Stiefmutter*) qui assure l'éducation de l'enfant ensemble avec la mère ou le père, qu'il s'agisse de couples de sexe différent ou de même sexe.

1) *Mémorial A 1082*

2) *Sauf en ce qui concerne le congé extraordinaire allongé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant [voir explications page 2 sous 1.1.]*

3) *Ce congé est accordé à celui des parents qui ne bénéficie pas du congé d'accueil.*

4) *Source : Rapport de la commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale du 7 décembre 2017, Projet de loi n°7060.*

1.1. Le droit au congé de 10 jours nécessite le respect d'un préavis de 2 mois

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

1.2. Le congé de 10 jours est à prendre dans les deux mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant

1.3. Le congé de 10 jours est fractionnable si l'employeur est d'accord

Ce congé est fractionnable. Il est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé de 10 jours doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

1.4. Remboursement de 8 jours par l'État

Ce congé sera rémunéré comme un congé ordinaire. Toutefois, les 8 derniers jours seront remboursés à l'employeur par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'employeur doit demander le remboursement dans les 5 mois de la naissance / accueil de l'enfant.

2. Augmentation de 3 à 5 jours du congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur

La loi allonge le congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur de 3 à 5 jours.

3. Suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire

La loi supprime le congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire.

4. Diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat

À ce jour le congé extraordinaire pour mariage ou pour déclaration de partenariat est de 6 jours pour le salarié concerné et de 2 jours pour chaque parent en raison du mariage de son enfant.

La loi réduit de moitié la durée du congé extraordinaire pour mariage du salarié, qui passe ainsi de 6 jours à 3 jours.

En ce qui concerne la déclaration de partenariat, le nombre de jours de congé passe de 6 jours à 1 jour pour le salarié concerné.

Quant au congé extraordinaire qui revient au parent pour le mariage de son enfant, le nombre de jours est diminué de 2 à 1.

Et à l'occasion de la déclaration de partenariat de son enfant, son parent n'obtiendra plus du tout de congé extraordinaire.

5. Insertion du congé extraordinaire pour déménagement dans une période de référence de 3 ans

La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à 2 jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les 3 ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles.

La période de référence de 3 ans se limite toutefois au même employeur. Ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent.

6. Importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales

Le nouveau système tend à accorder plus de flexibilité aux parents pour utiliser les jours de congés accordés pour la maladie de leur enfant et devrait ainsi leur permettre de faire face à un plus grand nombre de jours de maladie de leur enfant et cela jusqu'à un âge plus élevé de leur enfant.

Le système dans lequel un parent dispose en principe de 2 jours de congé par année de calendrier pour faire face à la maladie de son enfant de moins de 15 ans est remplacé par le mécanisme suivant :

6.1. Salariés bénéficiaires

Le salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents, pourra prétendre au congé pour raisons familiales.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif, qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique de l'un des parents.

Chaque parent qui travaille a un droit individuel au congé pour raisons familiales. Toutefois, la nouvelle loi précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales

en même temps.

À noter ⁵: Il résulte des travaux préparatoires de la nouvelle loi que le congé pour raisons familiales devrait aussi être accordé au parent divorcé/séparé, ainsi qu'au beau-père (*Stiefvater*) / belle-mère (*Stiefmutter*) qui assure l'éducation de l'enfant ensemble avec la mère ou le père, qu'il s'agisse de couples de sexe différent ou de même sexe.

6.2. Durée du congé pour raisons familiales

La durée du congé dépendra de l'âge de l'enfant :

- 12 jours par enfant si l'enfant est âgé de moins de 4 ans accomplis ;
- 18 jours par enfant si l'enfant est âgé entre 4 ans accomplis et moins de 13 ans accomplis ;
- 5 jours par enfant si l'enfant est âgé entre 13 ans accomplis et jusqu'à l'âge 18 ans accomplis et s'il est hospitalisé.

Pour les enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge, le congé pour raisons familiales dû par tranche d'âge est doublé. En outre, la dernière tranche d'âge

s'applique sans limite d'âge pour ces enfants.

6.3. Fractionnement possible

Le congé pour raisons familiales pourra toujours être fractionné.

6.4. Déduction au 1^{er} janvier 2018 des jours de congé pour raisons familiales déjà posés dans la tranche d'âge applicable

Les dispositions transitoires prévoient que les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au 1^{er} janvier 2018 sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions actuelles à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

7. Allongement du congé de maternité et du congé d'accueil

La loi octroie un allongement généralisé du congé de maternité postnatal de 8 semaines à 12 semaines, en dehors de toute question d'allaitement, d'accouchement multiple ou d'accouchement d'un enfant prématuré.

Cet allongement bénéficie également au congé d'accueil.

On entend par « *congé d'accueil* » celui qui peut être pris en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze

ans accomplis (enfant non encore admis à la 1^{ère} année d'études primaires avant le 1^{er} décembre 2016).

Si les deux parents travaillent, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil. Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé

d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire.

La durée du congé d'accueil était en principe de 8 semaines. En cas d'adoption multiple, le congé était porté à 12 semaines.

Le congé d'accueil est payé par l'État via la Caisse nationale de santé.

⁵ Source : Rapport de la commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale du 7 décembre 2017, Projet de loi n°7060.