

Parents, quels congés pour mieux concilier travail et vie privée ?

ENSEIGNEMENT EN FWB

Quelles sont les possibilités de réduire son temps de travail ?

C'est une question qu'envisagent beaucoup de parents de jeunes enfants.

Quatre congés, cumulables sur la carrière, sont spécialement prévus pour vous permettre de consacrer du temps à votre ou vos enfants.

PRÉAMBULE

Pour le choix du congé, celui-ci étant notamment dépendant de votre situation familiale voire de votre plan de carrière, il vous revient de le poser. Nous espérons que cette fiche et les informations complémentaires disponibles via les liens vers nos autres publications pourront vous y aider.

Nos fiches pratiques référencées ci-dessous sont disponibles sur le site :

www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

La réglementation régissant la répartition hebdomadaire des prestations lors d'une réduction de votre temps de travail est identique quel que soit le congé. Elle est reprise dans les fiches pratiques mentionnées ci-dessous ainsi que sur notre site :

www.lacsc.be/csc-e/prestations-temps-partiels

Tous les congés doivent faire l'objet d'une demande auprès de votre pouvoir organisateur via votre direction. Celle-ci doit soumettre à votre signature une **formulaire CAD**¹. Nous vous conseillons de veiller à ce que l'intitulé du congé ainsi que la réduction de charge souhaitée correspondent à votre demande et d'en conserver une copie.

Les congés liés à la maternité, le congé spécifique octroyé dans le cadre d'une adoption ou d'une tutelle officielle ou ceux liés à des circonstances familiales ne font pas l'objet de cette fiche. Celle-ci ne reprend pas non plus les modalités des congés accessibles au personnel sous contrat ACS, APE ou non-subsidié par la Communauté française.

LES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

MODALITÉS COMMUNES

Pour bénéficier de ces congés, vous devez exercer votre fonction à titre principal et être en activité de service au moment de leur prise de cours.

Si vous n'êtes pas nommé-e à titre définitif, seuls les congés parentaux vous sera accessible à titre de temporaire² sous certaines conditions.

Durant ces congés, vous êtes toujours considéré-e en activité de service et votre ancienneté pécuniaire évolue, sauf pour le congé "absence de longue durée pour raisons familiales".

Financièrement, le salaire mensuel est toujours calculé sur base de la charge conservée. Le pécule de vacances et la prime de fin d'année seront impactés ainsi que, pour certains congés, votre rémunération durant les vacances d'été.

Aucune activité lucrative complémentaire ne peut être exercée durant la période sur laquelle porte un de ces congés, hormis pour l'IC-Congé parental sur base des règles liées aux allocations d'interruption octroyées par l'ONEm.

¹ Formulaire relatif à la demande d'un congé, d'une absence ou d'une disponibilité

² Dans l'enseignement supérieur, à titre de TDI comptant une ancienneté de 6 ans au moins.

IC-CONGÉ PARENTAL

INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE THÉMATIQUE
PRISE DANS LE CADRE D'UN CONGÉ PARENTAL

L'IC-congé parental est un droit³. Elle ne peut vous être refusée si les conditions d'octroi sont rencontrées.

La condition première est celle liée à l'âge de l'enfant qui ne doit pas avoir atteint l'âge de 12 ans⁴ avant la date de prise de cours.

Cependant, si vous êtes temporaire, vous ne pourrez en bénéficier que si vous êtes engagé-e/désigné-e au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire ou le 13 octobre de l'année académique et jusqu'au terme de celles-ci.

Elle est, certes, le congé le plus avantageux financièrement. Pour la période sur laquelle porte votre réduction de temps de travail, vous percevrez une allocation complémentaire de l'ONEm dont le montant, non négligeable, varie selon plusieurs critères.

Pour le personnel définitif, la période de congé n'a pas d'impact sur votre traitement durant les vacances d'été, sauf si elle couvre celle-ci.

Comme autres avantages, on soulignera qu'elle est octroyable pour chaque enfant et que le choix de la date de prise de cours et la date de fin vous reviennent.

La demande doit être sollicitée au plus tard 30 jours avant le début du congé.

Dans le même délai, il est possible de solliciter une prolongation de la durée initiale si celle-ci n'est pas atteinte ; cependant, pour un même enfant, vous ne pouvez pas combiner différentes fractions de réduction.

La durée maximale du congé est fonction de la fraction de réduction du temps de travail pour laquelle vous optez.

Il n'y a pas de durée minimale exigée.

La fraction est calculée sur base d'une charge à temps plein.

- Réduction totale : max. 4 mois.
- Réduction à concurrence d'un 1/2 temps : max. 8 mois.

Seules les deux portées ci-dessus sont fractionnables sous certaines conditions.

- Réduction à concurrence d'un 4/5 temps : max. 20 mois.
- Réduction à concurrence d'un 9/10 temps : max. 40 mois.



Il existe une restriction si votre congé porte sur une charge exercée totalement ou partiellement à titre de temporaire.

En effet, le congé prendra fin d'office au plus tard au dernier jour de votre contrat/désignation. En conséquence, les IC-congés parentaux portant sur 1/5 temps et 1/10 temps ne pourront jamais avoir une durée supérieure à celle d'une année scolaire ou académique.

CPR-2 ENFANTS/14 ANS

CONGÉ POUR PRESTATIONS RÉDUITES OCTROYÉ POUR
2 ENFANTS QUI N'ONT PAS ATTEINT L'ÂGE DE 14 ANS

Comme indiqué dans l'intitulé, la condition première d'octroi est liée au fait d'être parent d'au moins deux enfants qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans au moment de la prise de cours ; précisons qu'ils doivent être à votre charge.

Si les conditions d'octroi sont rencontrées, en principe, votre Pouvoir organisateur ne peut s'opposer à son octroi. Notons que l'accès à certaines fonctions de promotion n'est pas autorisé ou est limité.

Vous devez introduire votre demande de congé au moins un mois avant sa prise de cours et au plus tard le 1^{er} juin pour un prise de cours au lendemain des vacances d'été.

S'il vous est loisible de choisir le nombre de périodes sur lequel porte le congé, vous devez continuer à exercer à titre définitif⁵ au minimum un mi-temps et au maximum un 4/5 temps d'une charge complète.

La prise de cours ne peut se faire qu'à certaines dates :

- soit le premier jour de l'année scolaire ou académique,
- soit le 1^{er} octobre,
- soit le 1^{er} janvier.

Le congé court jusqu'au terme de l'année scolaire ou académique, ou de l'exercice, pour les CPMS, vacances d'été comprises.

Vous pouvez bénéficier pendant 5 ans (60 mois) sur votre carrière, des CPR englobant les trois formes suivantes :

- CPR-2 enfants/14 ans,
- CPR-50 ans
- CPR-raisons sociales et familiales.



3. A l'exception de l'octroi d'1/10 temps qui est soumis à l'accord de votre Pouvoir organisateur.

4. 21 ans pour un enfant atteint d'un certain taux d'incapacité physique ou mentale.

5. Ou, sous contrat/désignation à titre de TDI avec une ancienneté de minimum 6 ans dans l'enseignement supérieur.

LE CONGÉ PARENTAL

A ne pas confondre avec l'IC-congé parental !

Ce congé porte obligatoirement sur l'entièreté de votre charge.

Il a l'avantage d'être accessible au membre du personnel temporaire en activité service

Comme pour l'IC-congé parental, la condition première est celle liée à l'âge de l'enfant qui ne doit pas avoir atteint l'âge de 12 ans⁶ avant la date de prise de cours.

La durée maximale est de 3 mois par enfant. Cette période est fractionnable, par périodes de minimum un mois.

Vous devez introduire votre demande de congé au moins un mois avant sa prise de cours et au plus tard le 1^{er} juin pour une prise de cours au lendemain des vacances d'été.

Nous attirons votre attention sur le fait que le congé n'étant pas rémunéré, la Communauté française ne prélève plus de cotisation pour l'assurance maladie-soins de santé. Vous devez donc veiller à assurer la continuité de votre couverture sociale soit en vous faisant couvrir par la mutuelle de votre conjoint-e ou en cotisant auprès de votre mutuelle.

L'ABSENCE DE LONGUE DURÉE JUSTIFIÉE PAR DES RAISONS FAMILIALES

Cette absence porte obligatoirement sur l'entièreté de votre charge et, pour rappel, n'est pas rémunérée.

Pour en bénéficier votre enfant ne doit pas avoir atteint l'âge de 5 ans⁷. Dès que l'enfant atteint l'âge limite, à la date anniversaire, le congé prend fin.

La durée est de maximum 4 ans⁸ par enfant. Cependant, l'absence peut être fractionnée en plusieurs périodes.

Comme pour le congé parental, vous devez faire le nécessaire pour maintenir vos droits sociaux, la Communauté française ne versant plus de cotisation pour l'assurance maladie-soins de santé.

Comme signalé dans les modalités communes, durant la période d'absence, vous n'êtes plus considéré-e en activité de service et votre ancienneté pécuniaire cesse d'évoluer.

AUTRES CONGÉS



Si vous avez épuisé les congés spécifiquement liés à la parentalité ou si vous ne répondez pas ou plus aux conditions, il existe d'autres congés que vous pouvez solliciter si vous êtes nommé-e à titre définitif.

LE CPR JUSTIFIE PAR DES RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES

Si vous n'avez qu'un seul enfant ou si vos enfants ont dépassé l'âge de 14 ans, ce congé pourrait répondre à vos attentes si votre enfant rencontre des difficultés scolaires ou de santé ou si vous pouvez justifier une situation familiale qui rentre dans le cadre de ce congé.

LE CPR JUSTIFIE PAR DES RAISONS DE CONVENANCES PERSONNELLES

Ce CPR peut être pris durant 10 ans, indépendamment des autres formes de CPR, mais celui-ci ne pourra pas être pris en compte pour la pension.

A contrario du CPR-2 enfants/14 ans, ces deux formes de CPR auront un impact sur votre traitement durant les vacances d'été.

Plus d'infos ? Consultez notre fiche pratique N°8

L'INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE ORDINAIRE

Celle-ci ne demande aucune justification.

Elle est octroyée de plein droit.

La durée sur la carrière est de 60 mois pour une suspension totale de la charge et de 60 mois à temps partiel (1/2 temps, 1/4 temps, 1/5 temps)

Plus d'infos ? Consultez notre fiche pratique N°4a.

LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Elle est soumise à l'accord de votre Pouvoir organisateur.

Elle n'est pas sans conséquence sur votre carrière.

Elle peut être octroyée durant 5 ans sur la carrière.

Plus d'infos ? Consultez la page du site : www.lacsc.be/csc-e/dispo-conv-pers

6. L'âge est porté à 21 ans pour un enfant atteint d'un certain taux d'incapacité physique ou mentale.

7. L'âge est porté à 8 ans pour un enfant atteint d'un certain taux d'incapacité physique ou mentale.

8. La durée est portée à 6 ans pour un enfant atteint d'un certain taux d'incapacité physique ou mentale.

Endnotes