



Etre parent en travaillant

La CNE vous accompagne

Édition de mars 2016



Introduction

Lorsqu'on est parent et que l'on travaille, il n'est pas toujours évident de trouver son équilibre... Que ce soit durant la grossesse, à la naissance ou lorsque l'enfant grandit, la mère et le père ont besoin d'aménager leur temps et leurs conditions de travail.

C'est pourquoi les organisations syndicales ont négocié toute une série de congés et de droits pour permettre à chacun des parents de profiter de ces instants magiques de la vie.

Besoin de connaître vos droits de parent au travail ? Cette brochure fait le point sur toutes les possibilités qui s'offrent à vous, pour concilier au mieux votre vie de parent et votre carrière professionnelle.

Si vous souhaitez recevoir des informations personnalisées ou être accompagné dans vos démarches, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de votre entreprise, le secrétariat CNE de votre région (toutes les coordonnées se trouvent sur www.lacne.be > Contact) ou notre service cne.info@acv-csc.be !

D'ores et déjà, nous vous souhaitons beaucoup de bonheur dans cette aventure !

Chapitre 1 > Vous attendez un enfant

Vous attendez un enfant ? Toutes nos félicitations pour l'heureuse nouvelle ! Vous avez certainement plein de questions à poser... Pour celles qui concernent le domaine professionnel, comptez sur nous : l'équipe CNE vous dit tout ce qu'il faut savoir sur la grossesse au travail.

La grossesse au travail

La loi protège les femmes enceintes au travail. Vous n'êtes pas obligée de déclarer votre grossesse à l'employeur, mais pour bénéficier des protections légales, ce dernier doit être informé de votre état. Nous vous conseillons donc de l'avertir, en gardant une trace écrite de cette démarche. À partir de ce moment, vous serez couverte par la loi sur la protection de la maternité.

Rendez-vous médicaux

Vous avez le droit de vous absenter du travail, sans perdre votre rémunération, pour vous rendre aux consultations prénatales. Vous devez au préalable prévenir votre employeur et lui remettre un certificat médical attestant de votre présence à la visite prénatale s'il le demande ou si le règlement de travail ou une convention collective de travail le prévoient. Gardez une copie de ce certificat.

Évaluation des risques

Dès qu'il a connaissance de votre état, votre employeur doit prendre rendez-vous, pour vous, à la médecine du travail en vue d'un examen médical. À l'issue de cet examen médical, le conseiller en prévention-médecin du travail vous remettra le formulaire d'évaluation de santé. Celui-ci reprend ses constatations et son avis sur les mesures à prendre. C'est sur base de cet avis que votre employeur décidera des mesures à prendre à votre égard. Il doit transmettre ces éventuelles mesures à prendre au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou la Délégation syndicale (DS). L'évaluation et les éventuelles mesures vous seront également communiquées.

S'il n'y a pas de risque pour votre santé ou celle de votre enfant et qu'aucune adaptation de l'environnement de travail n'est nécessaire, vous ne serez pas écartée et votre salaire restera celui de la fonction exercée.

Si l'évaluation révèle des risques, liés aux conditions de travail ou aux agents chimiques, physiques ou biologiques, l'employeur doit provisoirement aménager vos conditions de travail ou votre temps de travail, ou vous affecter à un autre travail. Si ces aménagements sont objectivement impossibles, le médecin du travail peut décider de vous écarter.

Si vous êtes écartée

Si le médecin du travail décide de vous écarter, vous n'avez pas droit au salaire garanti payé par l'employeur, mais à des indemnités d'assurance maladie (ce qui implique une perte de revenus), versées par votre mutuelle. Vous recevrez ces indemnités dès le premier jour du congé prophylactique et jusqu'au début de la 7^e semaine précédant la date présumée de l'accouchement, à condition d'avoir réalisé les démarches avant le 3^e mois de grossesse. L'allocation s'élève à 78,237 % de la rémunération plafonnée. Le montant s'élève à maximum 102,96 euros brut par jour.

Pensez donc à contacter votre mutuelle dès que vous êtes écartée.

Reprise du travail après une période d'écartement

Lorsque vous reprenez le travail après votre écartement, vous devez :

- Compléter le formulaire « Attestation de reprise du travail ou du chômage » disponible auprès de votre mutualité
- Transmettre le formulaire complété à votre mutualité dans les 8 jours calendrier qui suivent la fin de votre écartement du travail.

Travail supplémentaire et travail de nuit

Tout au long de votre grossesse, vous ne pouvez pas effectuer de travail supplémentaire. Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous ne pouvez pas effectuer de travail de nuit : l'employeur doit vous transférer dans un travail de jour. Sur base d'un certificat médical, cette interdiction peut couvrir toute la grossesse et jusqu'à 4 semaines après la fin du congé de maternité. Si c'est techniquement et objectivement impossible, vous êtes écartée.

Protection contre le licenciement

À partir du moment où l'employeur est informé de votre grossesse et jusqu'à un mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre maternité, sous peine de devoir vous payer des indemnités de dédommagement correspondant à 6 mois de salaire.

Le saviez-vous ?

Lors d'un entretien d'embauche, les questions sur une éventuelle grossesse sont interdites. Si un recruteur vous demande quels sont vos projets dans ce domaine, vous avez donc le droit de ne pas répondre, de répondre de manière évasive ou même de mentir. La loi considère en effet que les questions liées au désir d'être parent sont discriminatoires.



Réflexes

- Dès la connaissance de votre état de grossesse, envoyez un certificat à la mutuelle, mentionnant la date présumée de l'accouchement et la date à laquelle vous cesserez le travail.
- Informez votre employeur par recommandé avec un certificat médical, attestant la date présumée de l'accouchement, au plus tard 7 semaines avant la naissance (9 semaines en cas de grossesse multiple).
- Veillez à ce que votre employeur effectue une évaluation des risques de votre travail sur votre santé ou celle de votre bébé.

Chapitre 2 > Votre enfant est arrivé

Toutes nos félicitations pour l'arrivée de votre enfant ! Qu'il s'agisse d'une naissance, d'une adoption ou d'un accueil, vous avez droit à un congé pour l'accueillir au mieux et profiter de ces instants.

Votre enfant a droit à des allocations

L'allocation de naissance

L'allocation de naissance est une prime payée à la naissance d'un enfant. Vous pouvez demander l'allocation de naissance après 24 semaines de grossesse et jusqu'à 5 ans après la naissance de l'enfant, auprès de la caisse d'allocations familiales de votre (dernier) employeur, au moyen du formulaire « Demande d'allocation de naissance ».

L'allocation de naissance est payée à partir du 8^e mois de grossesse à la mère de l'enfant.

Le montant de cette allocation de naissance varie selon la situation :

- Premier enfant pour l'un des deux parents au moins : 1.223,11 euros brut
- Chaque enfant suivant : 920,25 euros brut
- Chacun des enfants d'une naissance multiple, peu importe l'ordre d'arrivée dans la fratrie : 1.223,11 euros brut

Un précompte professionnel de 11,11% est directement prélevé sur l'allocation de naissance.

Allocations familiales

Désormais, vous ou l'autre parent recevrez également des allocations familiales tous les mois pour votre enfant, via la caisse d'allocations familiales à laquelle votre employeur est affilié.

Le montant dépend de votre situation familiale et professionnelle, du nombre d'enfants, de leur âge et de leur handicap éventuel. Les allocations familiales ordinaires s'élèvent aujourd'hui à :

- Pour le premier enfant : 90,28 euros
- Pour le deuxième enfant : 167,05 euros
- Pour chaque enfant à partir du troisième : 249,41 euros

Le congé de maternité

Pour bénéficier de votre congé de maternité, vous devez remettre à l'employeur un certificat attestant de la date présumée de l'accouchement au plus tard 7 semaines avant cette date (9 semaines en cas de grossesse multiple). Gardez une trace écrite de cette démarche.

15 semaines de repos

Le congé de maternité dure 15 semaines. Vous pouvez répartir ces 15 semaines comme vous le souhaitez :

- Avant la date présumée de l'accouchement : entre 1 et 6 semaines (8 semaines en cas de grossesse multiple). C'est ce qu'on appelle le congé prénatal.
- Après la naissance : ce qu'il vous reste des 15 semaines de congé, c'est-à-dire entre 9 (si vous avez pris 6 semaines de congé prénatal) et 14 semaines (si vous avez pris 1 semaine de congé prénatal). Si vous n'avez pas eu l'occasion de prendre la semaine obligatoire de congé prénatal parce que vous avez accouché plus tôt que prévu, la semaine obligatoire de congé prénatal est perdue. C'est bien la date effective de l'accouchement qui compte.

Vous avez pris moins de 6 semaines de congé prénatal ?

Dans ce cas, vous pouvez convertir les 2 dernières semaines de votre congé de maternité (au-delà des 9 semaines obligatoires, donc) en jours de congé de repos postnatal. Ces jours doivent être pris dans une période de 8 semaines à dater de la reprise du travail. Cette option vous permet ainsi de reprendre le travail en alternant quelques jours de travail avec quelques jours de congé. Dans ce cas, informez votre mutuelle et votre employeur, par écrit, de la conversion et de votre planning au plus tard 4 semaines avant la fin du congé de maternité obligatoire.

Vous attendez une naissance multiple ?

Le congé prénatal peut durer 8 semaines et le congé postnatal peut également être augmenté de 2 semaines (19 semaines au total).

Vous allaitez ?

Si vous souhaitez allaiter votre enfant au-delà de votre congé de maternité, plusieurs possibilités s'offrent à vous.

Le congé d'écartement pour allaitement

De la même façon que vous pouvez être écartée du travail durant votre grossesse, vous pouvez être écartée durant l'allaitement de votre enfant, au-delà du congé de maternité. C'est ce qu'on appelle le congé prophylactique. Si vous estimez que votre profession comporte des risques pour vous-même et votre enfant, adressez-vous au médecin du travail de votre entreprise qui prendra la décision de vous octroyer ou non ce congé. Ce congé d'écartement pour allaitement n'est indemnisé par la mutualité que pour une période maximale de 5 mois à partir du jour de l'accouchement. L'intervention représente 60 % de la rémunération plafonnée, soit maximum 78,96 euros brut par jour. Les montants journaliers maxima sont octroyés à raison de 6 jours/semaine. Votre mutualité prélèvera un précompte professionnel (11,11 %) sur le montant de cette indemnité. Pensez donc à contacter votre mutuelle.

Le congé d'allaitement

Certains secteurs et certaines entreprises ont une convention collective qui prévoit un congé d'allaitement, généralement non rémunéré, de durée variable. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez également passer un accord individuel avec votre employeur pour obtenir un congé sans solde de durée variable. N'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région pour vous accompagner dans ces démarches. Lors d'un tel congé, pour maintenir vos droits auprès de la mutuelle, il faut vous acquitter d'une cotisation. Veillez donc à contacter votre mutuelle.

Les pauses d'allaitement

Il est également possible de reprendre le travail tout en bénéficiant de pauses au cours de la journée pour allaiter votre enfant ou tirer votre lait. Ce droit à la pause pour allaitement vaut jusqu'à 9 mois après la naissance. Vous avez droit à une pause d'une demi-heure, si vous travaillez au moins 4 heures par jour et d'1 heure, si vous travaillez au moins 7 heures et 30 minutes par jour (vous pouvez répartir cette heure en deux demi-heures). Fixez avec votre employeur des plages horaires fixes pendant lesquelles vous ferez votre pause. Votre pause pour allaitement n'est pas rémunérée : votre employeur ne vous paie pas pendant ces heures. Vous bénéficiez d'une allocation payée par la mutuelle, de 82 % de votre salaire horaire brut, sur laquelle un précompte professionnel de 11,11 % est retenu. Veillez donc à contacter votre mutuelle pour connaître toutes les démarches à effectuer.

Hospitalisation de l'enfant

Si votre enfant doit rester hospitalisé après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, vous pouvez prolonger votre congé postnatal (de la même durée que la période d'hospitalisation au-delà des 7 premiers jours) jusqu'à 24 semaines maximum, sur présentation à votre employeur d'une attestation de l'hôpital.

Indemnités de congé de maternité

Durant votre congé de maternité, vous êtes indemnisée par votre mutuelle, sur base de votre rémunération. L'employeur n'est pas tenu de vous payer le salaire garanti. Il en va de même si vous tombez malade dans les 6 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

Périodes	Du 1 ^{er} au 30 ^e jour	Du 31 ^e jour à la fin du repos de maternité
Travailleuses ou travailleuses en incapacité de travail sous contrat de travail (ouvrières, employées)	82% du salaire brut non-plafonné	75% du salaire brut plafonné (*)
Travailleuses en incapacité de travail ou en invalidité qui ne sont plus sous contrat de travail	79,5% du salaire brut plafonné (*)	75% du salaire brut plafonné (*)
Travailleuses sans emploi	60 % du salaire brut sur base duquel l'allocation de chômage est calculée (salaire de référence), limité au montant des allocations de chômage + le supplément de 19,5 % du salaire de référence.	60 % du salaire brut sur base duquel l'allocation de chômage est calculée, limité au montant des allocations de chômage + le supplément de 15% du salaire de référence.

(*) Salaire brut plafonné : 133,2473 euros par jour

Les montants journaliers maxima sont octroyés à raison de 6 jours/semaine. Un pré-compte professionnel de 11,11% est directement perçu sur les indemnités versées par la mutuelle.

Protection contre le licenciement

À partir du moment où l'employeur est informé de votre grossesse et jusqu'à 1 mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre état. Cette interdiction est interprétée au sens large par la jurisprudence : tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un remplaçant ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

Le congé de paternité

Bientôt papa ? Aucun délai ni aucune forme précise n'est prévue par la loi, mais pensez à prévenir votre employeur de la date présumée de l'accouchement et confirmez votre congé de paternité lorsqu'il débute.

10 jours de congé

La naissance de votre enfant vous donne droit à 10 jours de congé de paternité. Vous pouvez répartir ces 10 jours dans les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement.

Naissance multiple

Le congé de paternité reste de 10 jours, même en cas de naissance multiple.

Indemnités de congé paternité

Les 3 premiers jours du congé de paternité sont rémunérés par l'employeur. Les autres sont indemnisés par votre mutuelle, sur base de votre rémunération : 82% du salaire brut, avec un maximum de 107,91 euros brut par jour. Les montants journaliers maxima sont octroyés à raison de 6 jours/semaine et un précompte professionnel de 11,11% est directement perçu sur les indemnités versées par la mutuelle.



Protection contre le licenciement

A partir du moment où l'employeur reçoit, par notification écrite, que vous prenez votre congé de paternité et jusqu'à 3 mois après cette notification écrite, il ne peut pas vous licencier pour ce motif-là, sous peine de devoir vous payer des indemnités de dédommagement correspondant à 3 mois de salaire.

Réflexes

- Informez votre employeur de la date présumée de l'accouchement dès que possible et confirmez votre congé de paternité lorsqu'il débute.
- Introduisez une demande d'indemnités auprès de votre mutuelle, accompagnée d'un extrait d'acte de naissance. La mutuelle enverra une feuille de renseignements d'indemnités à remplir par l'employeur et le travailleur.

Congé de naissance pour le coparent

À défaut de père, le congé de paternité peut être pris, à certaines conditions, par le travailleur marié ou cohabitant avec une personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (coparent).

Depuis le 20 mai 2011, en effet, le coparent a, de la même manière qu'un père ordinaire, droit à 10 jours de congé lorsque sa partenaire accouche. L'initiative parlementaire qui est à la base de ce congé parle, dans ce cadre, d'un congé de naissance et désigne, dans l'exposé des motifs, comme groupe cible, les partenaires de même sexe des mères biologiques.

Différentes conditions doivent être remplies :

- L'enfant ne doit avoir de lien de filiation légale qu'avec la mère. S'il existe également un lien de filiation avec le père, il n'y aura dès lors qu'un droit au congé de paternité dans le chef du père et le coparent ne pourra pas bénéficier d'un congé de naissance.

Le congé d'adoption

Vous adoptez ? En tant que parent adoptif, vous avez également droit à un congé pour accueillir votre enfant.

4 à 6 semaines de congé

Chaque parent adoptif bénéficie de 4 semaines de congé (6 semaines si l'enfant a moins de 3 ans au début du congé). La durée est doublée s'il s'agit d'un enfant atteint d'un handicap physique ou mental d'au moins 66 %. Cette règle s'applique également si vous adoptez un enfant souffrant d'une affection qui entraîne un score de quatre points au moins dans le premier pilier de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation des allocations familiales.

Vous pouvez prendre ce congé dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de votre ménage auprès de la commune. Vous n'êtes pas obligé de prendre la totalité du congé, mais ce dernier doit être pris en une fois et comprendre au moins une semaine ou un multiple d'une semaine. Le droit prend fin dès que l'enfant atteint son 8^e anniversaire.

- Le travailleur coparent doit, au moment de la naissance :
 - soit être marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie
 - soit cohabiter légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et ne pas être unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi
 - soit depuis une période ininterrompue de 3 ans précédant la naissance, cohabiter de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle l'enfant a sa résidence principale et ne pas être unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi.

La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Seul un travailleur a droit au congé de naissance et les travailleurs des différentes catégories énumérées ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.

Indemnités de congé d'adoption

Votre employeur paie la rémunération complète les 3 premiers jours. Votre mutuelle paie les jours suivants à concurrence de 82% du salaire brut plafonné, avec un maximum de 107,91 euros brut par jour. Les montants journaliers maxima sont octroyés à raison de 6 jours/semaine et un précompte professionnel de 11,11% est directement perçu sur les indemnités versées par la mutuelle.

Une prime de 1223 euros brut est également payée pour chaque enfant adopté.

Protection contre le licenciement

Vous ne pouvez pas être licencié durant votre congé d'adoption : cette protection débute deux mois avant la prise de ce congé et finit un mois après la fin de celui-ci.



Réflexes

- Inscrivez l'enfant au registre de population de la commune.
- Avertissez votre employeur, par lettre recommandée, avec mention de la date de début et de fin du congé, au moins 1 mois avant la prise de congé.
- Au plus tard au moment du congé, fournissez à l'employeur les documents à titre de preuve de l'adoption de l'enfant.
- Introduisez une demande à la mutuelle au début du congé d'adoption.

Le congé d'accueil

Chaque travailleur, officiellement désigné comme parent d'accueil par le tribunal, un service de placement reconnu, les Services d'Aide à la Jeunesse ou le comité pour l'Aide Spéciale à la Jeunesse, a droit à un congé d'accueil.

6 jours par an

Vous avez droit à 6 jours de congé d'accueil par an, à partager entre les deux parents, pour l'accompagnement de missions d'obligations (présence au tribunal, démarches officielles, relations avec la famille biologique, etc.). Ces journées sont assimilées à des journées de travail pour les vacances annuelles, le chômage, la pension, etc.

Indemnités de congé d'accueil

Vous avez droit à une allocation forfaitaire journalière de 107,91 euros brut via une demande introduite au bureau de chômage de l'ONEm. Ce montant est payé une fois par mois à terme échu. Les montants journaliers maxima sont octroyés à raison de 6 jours/semaine et un précompte professionnel de 11,11% est directement perçu sur les indemnités versées par l'ONEm.

Réflexes

- Adressez votre demande à l'employeur minimum 2 semaines avant le congé, en lui remettant la décision de désignation de parent d'accueil, ainsi qu'une déclaration sur l'honneur précisant la manière dont le nombre de jours d'accueil est réparti entre les parents.

Chapitre 3 > Votre enfant grandit

Vous souhaitez prolonger ces instants auprès de votre enfant, en reportant la reprise de votre travail ou en retravaillant partiellement ? Les organisations syndicales ont négocié différentes formules pour concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale. Plusieurs possibilités s'offrent ainsi à vous.

Le congé parental

Vous avez droit à 4 mois de congé parental à temps plein jusqu'aux 12 ans de votre enfant (y compris en cas d'adoption), si vous êtes occupé chez votre employeur depuis au moins 12 mois, dans les 15 mois qui précèdent la demande. 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 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Chaque enfant qui remplit la condition d'âge donne droit au congé parental à chacun de ses parents. Par exemple, chacun de leurs deux enfants âgés de 3 et 6 ans donne droit à deux congés parentaux, tant au père qu'à la mère.

L'employeur peut reporter le congé de 6 mois maximum, mais il ne peut pas le refuser ! Il doit vous communiquer sa réponse dans le mois qui suit votre demande.

4 mois de congé

La suspension complète de 4 mois peut être fractionnée en plusieurs mois. Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez également choisir d'autres formules :

- une suspension mi-temps pour une période de 8 mois maximum, pouvant être fractionnée en périodes de 2 mois ou multiple de 2 mois.
- une suspension 1/5 temps sur une période de 20 mois maximum, pouvant être fractionnée en périodes de 5 mois ou multiple de 5 mois.

Vous pouvez combiner ces différentes formes de congé entre elles, en respectant toutefois la durée maximale du congé parental (l'équivalent de 4 mois de suspension complète).

Indemnités de congé parental

En cas de congé parental, l'ONEm vous verse des allocations d'interruption, dont le montant varie selon la formule choisie :

- 786,78 euros brut pour une interruption complète
- 393,38 euros brut pour une interruption à 1/2 temps si vous avez moins de 50 ans

- 667,27 euros pour une interruption à 1/2 temps si vous avez 50 ans ou plus
- 133,45 euros brut pour une interruption à 1/5 temps si vous avez moins de 50 ans (remarque : si vous êtes isolé, le montant est de 179,47 euros brut)
- 266,91 euros brut pour une interruption à 1/5 temps si vous avez 50 ans ou plus

Ces montants sont calculés au prorata si vous travaillez à temps partiel. Un précompte professionnel de 10,13% est prélevé sur une interruption à temps plein et de 17,15% pour une interruption à temps partiel.

Attention : si votre enfant est né avant le 8 mars 2012, vous ne bénéficiez pas d'allocation pour le 4e mois de suspension complète (les 7e et 8e mois, en cas de réduction mi-temps ou la période du 16e au 20e mois, en cas de réduction d'1/5e temps). Pour tous les enfants nés après cette date, toutes les périodes de suspension sont couvertes par une allocation.

Protection contre le licenciement

La protection commence le jour de la demande écrite et prend fin 3 mois après l'interruption, sous peine de paiement d'indemnités de dédommagement correspondant à 6 mois de salaire.

Et après le congé parental?

Vous avez le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de votre congé parental. Cette période s'élève à 6 mois maximum. Pour ce faire, envoyez une demande écrite motivée à votre employeur au moins 3 semaines avant la fin du congé parental en cours. Une fois reçue, ce dernier examine la demande et doit vous communiquer sa décision par écrit, au plus tard 1 semaine avant la fin du congé parental, en précisant ses motivations.

Réflexes

- Envoyez votre demande écrite à l'employeur au moins 2 mois et au maximum 3 mois à l'avance (lettre recommandée en double exemplaire avec signature de l'employeur pour accusé de réception). La date de début et de fin du congé parental doit être spécifiée dans votre demande.
- Transmettez à l'employeur un extrait d'acte de naissance ou un document attestant une adoption au plus tard au moment où le congé parental prend cours.
- Envoyez votre demande d'allocation d'interruption faite à l'ONEm, par lettre recommandée (utilisez le formulaire fourni par l'ONEm), au plus tard 2 mois après la date de début d'interruption.

Le crédit-temps

Certaines conventions collectives de secteurs ou d'entreprises prévoient la possibilité de bénéficier du crédit-temps.

L'une des formules de crédit-temps vous permet de réduire vos prestations, durant 3 ans, pour prendre soin de votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, à condition que vous ayez une ancienneté d'au moins 2 ans chez votre employeur. Par « prendre soin de son enfant », il faut comprendre s'occuper de son enfant (il ne s'agit donc pas de soins médicaux). S'il s'agit d'un enfant adopté, le crédit-temps peut commencer à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où vous êtes domicilié.

3 ans de crédit-temps

Vous pouvez bénéficier de ce crédit-temps durant 3 ans selon différentes formules :

- Crédit-temps à temps plein : si vous avez travaillé pendant 12 mois dans les 15 derniers mois précédant la demande (quelle que soit l'occupation : temps plein ou temps partiel)
- Crédit-temps à mi-temps : si vous avez travaillé au moins à $\frac{3}{4}$ temps d'un temps plein pendant les 12 mois précédant la demande
- Crédit-temps à 1/5^e temps : si vous travaillé à temps plein dans les 12 mois précédant la demande. Pour cette formule, aucune convention collective sectorielle ou d'entreprise n'est nécessaire.

Attention : Peu importe la formule choisie, vous ne pouvez bénéficier de ce crédit-temps que durant 36 mois. Le crédit-temps à mi-temps ou à 1/5^e temps ne prolonge pas cette durée de 3 ans.

Vous étiez déjà en congé parental ?

Si vous souhaitez prolonger votre congé parental par un crédit-temps, la condition d'ancienneté de 2 ans chez votre employeur n'est pas requise.

Indemnités de crédit-temps

En cas de crédit-temps, l'ONEm vous verse des allocations, dont le montant varie selon votre situation et la formule choisie :

Crédit-temps à temps plein

Moins de 5 ans d'ancienneté	Plus de 5 ans d'ancienneté
481,02 euros brut	641,37 euros brut
432,30 euros net	576,40 euros net

Crédit-temps à mi-temps :

Moins de 5 ans d'ancienneté	Plus de 5 ans d'ancienneté
240,51 euros brut	320,68 euros brut
168,36 euros net (cohabitant) et 199,27 euros net (isolé)	224,48 euros nets (cohabitant) et 265,69 euros nets (isolé)

Crédit-temps à 1/5e temps

Travailleur cohabitant	
Brut	158,38 euros
Net	102,95 euros
Travailleur isolé	
Brut	204,39 euros
Net	132,86 euros 169,34 euros (isolé avec enfants à charge)

Votre enfant est handicapé ?

Il est possible de prendre un crédit-temps d'une durée de 48 mois maximum, afin de vous occuper de votre enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. Est considéré comme enfant handicapé, l'enfant qui 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 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Les conditions d'accès à cette forme de crédit-temps sont les mêmes que celles évoquées ci-dessus, si ce n'est qu'aucune CCT sectorielle ou d'entreprise n'est requise.

En savoir plus

Voici quelques liens utiles pour plus de renseignements sur :

- le congé de maternité, de paternité et d'adoption : www.emploi.belgique.be et www.inami.fgov.be
- le congé d'accueil, le crédit-temps et les congés thématiques (congé parental et congé pour assistance médicale) : www.onem.be

La version électronique de cette publication est disponible sur notre site : www.lacne.be

> Nos brochures

www.lacne.be

