

- [a](#)
- [a](#)

20 février 2017 | Gestion sociale et RH

Le congé parental : point et perspectives

Chaque travailleur a droit au congé parental pour s'occuper de son enfant. Ce congé permet aux parents de suspendre ou de réduire temporairement leurs prestations pour s'occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 12 ans. Le droit au congé parental est accordé pour chaque enfant de moins de 12 ans, pour les deux parents individuellement. Pour les enfants handicapés, le congé parental est accordé jusqu'aux 21 ans de l'enfant.

Le principe

A l'heure actuelle, il existe 3 régimes de congé parental :

Type de congé	Pour quel travailleur ?	Durée maximale	Fractionnement possible au choix du travailleur
Suspension complète	Temps plein ou temps partiel	4 mois	Par mois
Réduction à mi-temps	Uniquement pour les temps plein	8 mois	Par périodes de 2 mois ou multiple de ce chiffre
Réduction d'un cinquième	Uniquement pour les temps plein	20 mois	Par périodes de 5 mois ou multiple de ce chiffre

Un travailleur a le droit de passer d'un type de congé parental à un autre. Cependant, ce système n'est valable que pour les travailleurs à temps plein. Si un travailleur souhaite passer d'une forme de congé à une autre, un principe est à retenir : 1 mois d'interruption complète = 2 mois de réduction des prestations à mi-temps = 5 mois de réduction des prestations d'un cinquième.

Notez que le Conseil national du travail a récemment rendu un avis positif concernant l'instauration d'un régime de congé parental à 1/10ème temps, qui équivaut à une demi-journée par semaine ou une journée toutes les 2 semaines.

Période du congé

Les travailleurs ont le droit de prendre un congé parental de la naissance jusqu'au 12^{ème} anniversaire de leur enfant. Le congé doit débuter avant ce 12^{ème} anniversaire. Cependant l'enfant peut atteindre ses 12 ans durant la période de congé parental. En cas d'adoption de l'enfant, le travailleur a droit au congé parental à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers.

Conditions d'octroi

Pour pouvoir prétendre au droit au congé parental, le travailleur doit avoir été sous contrat de travail avec son employeur durant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des quinze mois qui précèdent la demande de congé.

Formalités et exercice

Au plus tard 2 mois et au plus tôt 3 mois à l'avance, le travailleur est tenu d'adresser sa demande de congé à son employeur par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par ce dernier à titre d'accusé de réception. Veillez à ce que cette demande précise les dates de début et de fin du congé souhaitées, ainsi que la forme de congé envisagée. En tant qu'employeur, vous devez vous concerter avec votre travailleur sur les modalités d'exercice du congé proposées par ce dernier, et ce au plus tard un mois après sa demande de congé. A défaut, le congé prend cours à la date prévue dans la demande écrite du travailleur. Le congé peut débuter n'importe quel jour dans le mois.

Un employeur peut reporter le début du congé pour des raisons liées au bon fonctionnement du service. Cependant, dans tous les cas le congé prend court au plus tard 6 mois après le mois durant lequel l'employeur a usé de son droit de report.

Allocations

Pour compenser la perte de revenus, le travailleur reçoit une allocation d'interruption versée par l'Onem. Pour y avoir droit, il doit impérativement compléter le formulaire C61 FS, disponible sur leur site.

Ce qu'UCM fait pour vous ?

Si l'un de vos travailleurs fait une demande de congé parental, prévenez votre gestionnaire. Vous souhaitez bénéficier d'une assistance directe et rapide pour toutes les questions juridiques relatives à la gestion de votre personnel ? Découvrez le Service juridique direct.

[Retour aux actualités](#)

Thématique

Gestion sociale et RH

Publication

20/02/2017

[Flux RSS](#)

/