



## SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL CONGES DE NAISSANCE, PARENTAL, D'ADOPTION ET D'ACCUEIL

*Actualisé le 30 juillet 2025*

### CONGE DE NAISSANCE

Le congé de naissance (anciennement congé de paternité) est régi par l'article 30, §2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978. C'est le congé au profit du/de la travailleur·euse ayant un lien de filiation légal avec l'enfant (père ou co-parente juridique de l'enfant)

#### Durée

Chaque travailleur·euse, indépendamment du temps de travail (plein ou partiel) a droit à **20 jours** de congé de naissance à prendre dans les 4 mois suivant la naissance (congé **fractionnable**).

En cas de **naissance multiple**, le·a travailleur·euse n'aura droit qu'à un seul congé de naissance.

#### Rémunération

- Les 3 premiers jours : 100% à charge de l'employeur.
- Jours suivants : 82% du salaire brut, versé par la mutuelle.

#### Avertissement préalable de l'employeur

Le·a travailleur·euse qui va recourir à son congé de naissance doit en **informer** son employeur au **préalable, oralement** ou par **écrit**, au plus tard avant le début de sa journée de travail.

Conseil : par courriel avec accusé de réception OU remise d'un écrit en double et signé par l'employeur.

#### Protection

- A partir de l'annonce du congé jusqu'à **5 mois** après la naissance.
- En cas de non-respect : indemnité de 6 mois de rémunération brute (en plus de l'indemnité compensatoire de préavis)

#### Protection spécifique, cas des contrats temporaires

- Interdiction de non-renouvellement lié à la naissance.
- Non-respect : indemnité équivalente à 3 mois de salaire brut.



## LE CONGE PARENTAL

Permet de réduire/suspendre temporairement les prestations de travail afin de s'occuper de son/ses enfants de moins de 12 ans (ou de moins de 21 ans en cas de handicap).

Durant cette interruption, le-la travailleur·euse peut obtenir une allocation payée mensuellement par l'ONEM.

n.b. : pas de CCT dans notre secteur à propos du congé parental, application de la réglementation générale.

### 1. Qui peut en bénéficier<sup>1</sup> ?

- Tous les travailleurs (y compris dans le secteur privé et certains établissements publics), pour chaque enfant âgé de **moins de 12 ans** (21 ans en cas de handicap).
- Condition **d'ancienneté : 12 mois d'emploi** chez le même employeur dans les **15 mois précédents**.

### 2. Formes possibles de congé parental :

- **Temps plein** : suspension totale du contrat pour 4 mois, fractionnable par mois.
- **Mi-temps** : réduction des prestations pour 8 mois, fractionnable par périodes de 2 mois.
- **1/5 temps** : réduction des prestations pour 20 mois, fractionnable par périodes de 5 mois.
- **1/10 temps** : réduction des prestations pour 40 mois (sous réserve de l'accord de l'employeur).

### 3. Modalités flexibles (avec accord de l'employeur) :

- **Temps plein** fractionnable en semaines.
- **Mi-temps** fractionnable en mois.

### 4. Protection contre le licenciement :

Commence dès l'avertissement écrit et dure jusqu'à 3 mois après la fin du congé.

Licenciement pendant cette période : **sanctionné** par une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération (en plus des indemnités qu'il doit payer en raison de la rupture du contrat de travail).

### 5. Allocation d'interruption :

Versée par l'ONEM pendant le congé parental. (Exception pour le 4<sup>e</sup> mois en temps plein : droit à l'allocation uniquement pour les enfants nés/adoptés après le 8 mars 2012).

---

<sup>1</sup> Art. 3 de l'AR du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.



#### 6. Rupture du contrat pendant le congé :

En cas de préavis : délai suspendu pendant un congé à temps plein. (Cette règle ne vaut pas en cas de congé parental sous forme de réduction des prestations de travail).

En cas d'indemnité compensatoire : basée sur la rémunération à temps plein ou à temps partiel avant le congé.

#### 7. Report ou refus :

L'employeur peut reporter une demande jusqu'à 6 mois si elle perturbe gravement l'entreprise, avec motivation écrite et alternatives proposées.

Certaines formes de congé (ex. 1/10 temps) nécessitent l'accord explicite de l'employeur.

#### 8. Adoption<sup>2</sup>

Les mêmes règles s'appliquent, débutant à l'inscription de l'enfant dans le ménage.

### CONGE D'ADOPTION

En cas d'adoption, le·a travailleur·euse lié·e par un contrat de travail (à temps plein ou partiel) a le droit de prendre un congé d'adoption<sup>3</sup>. Ce congé est réglé par l'article 30ter et suivant de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### CONGE PARENTAL D'ACCUEIL<sup>4</sup>

Depuis le 1er juillet 2025, les parents d'accueil peuvent bénéficier d'un congé parental lorsqu'ils accueillent un enfant dans le cadre d'un **placement familial de longue durée** (minimum 6 mois). Ce droit leur permettra, comme les parents biologiques ou adoptifs, de suspendre ou réduire leur activité professionnelle afin de s'occuper de l'enfant placé. Deux parents d'accueil désignés pour le même enfant pourront chacun en bénéficier, et des allocations d'interruption seront versées par l'ONEm pendant la durée du congé.

Ce congé pourra durer jusqu'à **4 mois à temps plein, 8 mois à mi-temps, 20 mois à 1/5 temps, ou 40 mois à 1/10 temps** avec l'accord de l'employeur. Il devra être demandé **2 à 3 mois à l'avance**, comme pour un congé parental classique, et ne sera accordé que si l'enfant a **moins de 12 ans** (ou moins de 21 ans en cas de handicap).

### CONGE D'ACCUEIL

Le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil a le droit de s'absenter du travail pour une durée qui ne peut dépasser six jours par an, pour accomplir des missions ou faire face à des situations liées au placement d'une personne dans sa famille<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Art. 3 de l'AR du 29 octobre 1997, *op. cit.*

<sup>3</sup> Art. 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

<sup>4</sup> La loi programme du 18 juillet 2025 vient étendre le droit au congé parental pour les parents d'accueil.

<sup>5</sup> Art. 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail