

On pourra offrir des jours de congé à ses collègues

● On connaît désormais le détail du dispositif destiné aux parents d'un enfant gravement malade.

● Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Le don de congés se fera de façon volontaire, anonyme et gratuite.

● Les parents de Léa, en attente de greffe, auraient "l'impression de se sentir redevables".
Témoignage.

Le don de congés se fera de façon volontaire, anonyme et gratuite

Soyez généreux, donnez vos congés ! Dans sa vaste réforme du temps de travail, dont il vient de soumettre le texte aux partenaires sociaux et qui est censée être votée au Parlement à l'automne, le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) a prévu d'instaurer la possibilité, pour un salarié, de faire don d'une partie de ses jours de congé à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Un dispositif inédit en Belgique, mais qui existe déjà en France, avec la loi Mathys, du nom d'un enfant malade que son papa a pu veiller grâce aux jours de congé cédés par ses collègues.

On connaît désormais le détail du projet Peeters en la matière. Voici comment fonctionnera le don de congés en Belgique, à partir du 1^{er} janvier 2017.

1 Dans quel contexte ? Quand un travailleur est confronté à une maladie grave de son enfant, il peut avoir besoin de nombreux jours de congés pour s'occuper de celui-ci. Le travailleur pourra puiser dans ses propres jours de congé, dans les congés thématiques ou dans les formules de crédit-temps, mais cela ne sera pas toujours suffisant. L'idée de Kris Peeters est donc de rendre possible, au niveau de l'entreprise, le don de jours de congé entre collègues.

2 Quels types de jours de congé ? Il ne sera pas permis de céder des jours de congés légaux (les 20 jours de vacances

annuelles). On peut par contre faire don des jours de congé conventionnels, qui s'ajoutent aux congés légaux et qui sont fonction du statut, de l'ancienneté, du secteur...

3 Qui peut en bénéficier ? Seul pourra recevoir des jours de congé le travailleur qui assume la charge d'un enfant de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Préalablement, le travailleur doit avoir épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et de repos. Il doit en outre apporter à son employeur la preuve que son enfant est gravement malade, en présentant un certificat médical.

4 Comment fonctionne le don ? Le don de congés se fait de façon volontaire, anonyme et gratuite. L'entreprise organise une sorte de pot dans lequel les jours de congés donnés sont versés. Le travailleur qui donne ses congés ne peut les récupérer ensuite. Le travailleur dont l'enfant est malade évalue le nombre de jours de congés dont il a besoin et adresse la demande à son employeur. Cette demande porte sur une période maximale

de deux semaines et est renouvelable. L'objectif étant de coller avec la réalité des besoins du travailleur et d'éviter d'avoir un reliquat de congés.

5 Quelles réactions ? A l'annonce de ce projet, les organisations patronales s'étaient montrées ouvertes, mais prudentes. Les syndicats, eux, avaient dénoncé cette idée a priori généreuse mais qui fait reposer la solidarité sur les seules épaules des collègues, alors qu'elle devrait être prise en charge par la sécurité sociale. La Ligue des familles estimait, elle aussi, que la prise en charge et l'accompagnement d'un enfant très ma-

lade relèvent de la responsabilité de l'Etat, et non du bon vouloir des collègues de ses parents. La Ligue pointait par ailleurs les inégalités qui pourraient naître entre indépendants (qui ne pourront bénéficier du système) et salariés, ou entre salariés de grandes et de petites entreprises (où le nombre de donneurs potentiels est moins élevé). Le Mouvement réformateur, défenseur du système, juge au contraire qu'il va "humaniser la solidarité interpersonnelle". Et que l'aspect volontaire et anonyme du dispositif permettra d'éviter que "des pressions morales puissent s'exercer au sein d'une entreprise".

Laurent Gérard

Les syndicats ont dénoncé cette idée qui fait reposer la solidarité sur les seules épaules des collègues.

Épinglé**Le congé pour soins palliatifs allongé à 3 mois**

Soutien. Le projet Peeters prévoit également un allongement de la durée du congé pour soins palliatifs. Il s'agit d'un congé

thématique c'est-à-dire d'une interruption de carrière complète ou partielle permettant au travailleur de suspendre temporairement ses prestations pour dispenser des soins palliatifs. Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins aux

personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale.

De deux à trois mois. Le congé pour soins palliatifs se prendra toujours pour une période d'un mois, mais il pourra être prolongé deux fois, au lieu d'une fois jusqu'ici. Au total, il pourra donc durer 3 mois.

Les parents de Léa, 3 ans, se sentiraient "gênés"

Témoignage Annick Hovine

Léa aura 4 ans le 11 octobre prochain. L'hôpital, elle connaît (trop) bien... A quatre mois, le bébé, dont le foie était totalement nécrosé, a dû subir une première greffe pour survivre. Avant cela, son état s'étant dégradé, la petite a été entubée et endormie pendant un mois aux soins intensifs pédiatriques. Elle avait de graves problèmes respiratoires. Les médecins se montraient très prudents. La greffe, par don vivant de son papa, Christopher, l'a sauvée.

Mais le parcours médical de l'enfant a été mouvementé : en un an, Léa a subi six opérations chirurgicales suivies chaque fois de complications postopératoires. Depuis sa greffe, elle a eu plusieurs pneumonies, dont l'une lui a valu une hospitalisation de trois mois et demi.

Un congé à mi-temps

Léa n'est pas encore sortie du tunnel des soins lourds. Une biopsie a révélé des lésions irréversibles aux deux reins. Elle est pour le moment sur liste d'attente pour une transplantation. Dans l'intervalle, elle doit subir quatre séances d'hémodialyse (de quatre heures chacune...) par semaine.

Julie, 28 ans, qui travaille comme salariée dans l'événementiel, est passée à mi-temps pour s'occuper de sa fille. "Quand elle est née, on n'avait pas prévu tout ça...", indique Christopher, 31 ans, salarié dans le secteur des médias.

"Tout s'est assez vite compliqué."

Après son congé de maternité, Julie a pris un "petit congé" de maladie. "On a trouvé ce qu'on a pu pour allonger un peu le temps." La situation médicale de Léa exigeait d'autres dispositions à plus long terme. La maman a demandé et

obtenu une interruption de carrière à mi-temps pour s'occuper de son enfant gravement malade.

Mais ce congé pour assistance médicale à temps partiel, accordé par périodes d'un à trois mois, ne peut être prolongé au-delà de 24 mois. Julie a donc dû se résoudre à passer à mi-temps, désormais sans compensation financière. "C'est un peu aberrant de limiter ce congé à deux ans. L'idéal serait de pouvoir le prolonger en fonction de l'état de santé de l'enfant", commente la maman de Léa.

Pas de vacances

Le papa, qui a donné un morceau de son foie, a dû récupérer après la lourde opération. "Après trois mois de congé de maladie, j'ai repris le travail à temps plein. Il fallait bien payer l'appartement et gagner un peu d'argent pour vivre."

A cause de l'état de santé de Léa, toujours sous dialyse, la petite famille n'a pas l'occasion d'envisager des vacances. Christopher utilise d'ailleurs un quart de ses jours de congé pour les hospitalisations de la petite. Son employeur se montre souple et compréhensif pour les lui accorder parfois en dernière minute. "C'est déjà une chance. D'autres entreprises ne sont pas dans cette optique-là."

Que pensent les parents de Léa du nouveau dispositif qui permettra aux salariés de faire don d'une partie de leurs congés à un collègue dont l'enfant est gravement malade ?

"A la base, ça part d'un bon sentiment, mais je me pose des questions. Ça me mettrait mal à l'aise que des collègues me fassent don de jours de congé. J'aurais l'impression de me sentir redevable à un moment ou à un autre, répond Christopher. De notre côté, on se sentirait gênés : on n'aime pas l'idée que nos problèmes em-

piètent sur la vie et le confort de vie de nos collègues."

"Tous ensemble pour Léa"

"Dans notre cas, des membres de l'entreprise voulaient faire quelque chose. Donner des congés, c'est un moyen d'aider, de se sentir utile. Mais il y a un côté très gênant dans la position de recevoir", expliquent les parents de Léa. En revanche, "on n'aurait bien sûr aucun problème à offrir des jours de congé à un collègue qui en aurait besoin", disent-ils en chœur.

Christopher et Julie ont créé l'ASBL "Tous ensemble pour Léa". Au départ, pour faire front face aux lourdes dépenses liées à la maladie de leur fille. "Par mois, on avait 600 euros de frais pour du lait spécifique, en plus d'une centaine d'euros pour des médicaments non remboursés." L'association fait aujourd'hui de la sensibilisation aux dons de sang et d'organes et récolte des dons pour aider les enfants hospitalisés.

→ <http://www.tousensemblepourlea.be>

LÉA

A 3 ans, elle est sur une liste d'attente pour une transplantation rénale. Elle a déjà subi une greffe de foie à 4 mois.