

Un demi-jour de congé par semaine dédié à vos enfants

LE RÉSUMÉ

La panoplie des congés permettant aux parents de mieux concilier vies professionnelle et familiale s'élargit.

Le 1/10^e temps (un demi-jour par semaine ou un jour toutes les deux semaines) sera toutefois soumis à l'accord de l'employeur, à la différence du congé parental ou des crédits-temps à 100%, mi-temps ou 1/5^e.

MURIEL MICHEL

Alors que la rentrée se profile, nombreux sont ceux qui jonglent avec les agendas pour organiser le planning des activités des enfants. Qui ira les chercher à l'école ou à la garderie? Qui les conduira au hockey et à la danse le mercredi après-midi ou à l'entraînement de foot le lundi soir? Qui sera «dispo» pour les aider à faire leurs devoirs?

Certains congés sont spécifiquement destinés à aider parents et grands-parents à mieux concilier vies familiale et professionnelle. Voici les différentes formules.

Congés thématiques

Le congé parental est une forme spécifique d'interruption de carrière – complète ou partielle – qui permet de s'occuper de son enfant de moins de 12 ans (21 ans s'il est handicapé) en bénéficiant d'une allocation mensuelle payée par l'Onem. Ce congé est cumulable: il vaut pour chacun des enfants.

Mais surtout, il deviendra bientôt plus flexible. Pendant 40 mois maximum, à condition que l'employeur soit d'accord, il sera désormais aussi possible de prendre congé une matinée ou une après-midi par se-

maine ou un jour toutes les deux semaines pour optimiser le dispositif en cas de garde alternée, par exemple. La loi doit encore être publiée au Moniteur, puis il faudra encore attendre les arrêtés d'exécution.

Jusqu'à présent, le congé parental peut prendre la forme d'un arrêt complet de l'activité pendant 4 mois ou d'un temps partiel. Dans ce cas, le travailleur a le choix entre 8 mois à mi-temps (fractionnables par périodes de 2 mois ou un multiple) ou 20 mois à 4/5^e temps (fractionnables par périodes de 5 mois ou un multiple), mais toujours par jours entiers. Il est en outre possible de combiner pour prendre par exemple deux mois d'interruption complète suivis de 10 mois d'interruption à 1/5^e temps.

Les parents ont également la possibilité de prendre un congé pour assistance médicale ou un congé pour soins palliatifs, mais nous ne détaillerons pas ici ces formules réservées à des cas plus spécifiques.

Crédit-temps avec motif

Le travailleur qui souhaite débrayer temporairement, totalement ou partiellement, pour s'occuper de ses enfants peut solliciter un crédit-temps avec motif pour soin de son/ses enfant(s) de moins de 8 ans.

La durée des crédits-temps motivée est de 51 mois maximum. Attention, cette durée s'applique d'office, que le travailleur ait opté pour un crédit-temps à mi-temps ou de 1/5^e temps. Les travailleurs bénéficient d'une allocation de l'Onem. Le crédit-temps ne peut être pris qu'une seule fois, quel que soit le nombre d'enfants.

Signalons qu'il existe d'autres crédits-temps destinées à prendre soin d'enfants ou de membres de la famille gravement malades, que

nous ne présentons pas ici.

Le crédit-temps de fin de carrière

Papy et mamy travaillent encore mais seraient désireux de consacrer du temps à leurs petits-enfants? Ils peuvent envisager un crédit-temps de fin de carrière. Un travailleur du secteur privé peut réduire ses prestations pour passer à mi-temps ou en 4/5^e temps mais pas de les suspendre totalement.

En 2018, il est encore possible de prendre un crédit-temps de fin de carrière à 58 ans. À partir du 1^{er} janvier 2019, il faudra avoir 60 ans. Mais il faut surtout remplir une condition de carrière: 35 années de passé professionnel salarié...

La durée minimale de ce crédit-temps est fixée à 3 mois pour un passage à mi-temps et à 6 mois pour un 4/5^e. Par contre, il peut être pris jusqu'à la date de la pension, quelle que soit la formule choisie!

En plus de la rémunération payée par l'employeur sur la base des prestations (1/2 ou 4/5^e temps), le travailleur a droit à une allocation forfaitaire d'interruption de l'Onem à titre de compensation. Une mise en garde toutefois: le crédit-temps de fin de carrière n'est pas forcément indolore pour la pension.

Autres solutions

Le congé pour raison impérieuse. Un travailleur a le droit de s'absenter pour des «raisons impérieuses» dont font notamment partie la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec lui ou d'un proche parent. Ce congé ne peut excéder 10 jours (au prorata du temps de travail: temps plein ou partiel) et n'est en général pas rémunéré. Pour l'octroi d'allocations de chômage, d'indemnités Inami, d'allocations

familiales ou de pension, ces jours sont assimilés à des jours de travail.

Le congé sans solde

Attention, ce congé-là n'est pas un droit. Il nécessite toujours l'accord de l'employeur. En outre, ce congé n'est évidemment pas rémunéré, ne donne droit à aucune indemnité de l'Onem et ne permet pas de se constituer des droits de pension.

40

Durant 40 mois, les parents pourront prendre un demi-jour par semaine ou un jour toutes les deux semaines dans le cadre du congé parental.