

RAPPORT N° 76

ÉVALUATION GÉNÉRALE DES SYSTÈMES DE CONGÉ EXISTANTS –
SUITE DES AVIS N^{OS} 1.689 ET 1.690

15 décembre 2009

2.377-1

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
I. Introduction	2
II. Évaluation des différents systèmes de congé	3
A. Petit chômage	
1. Courte description du système	3
a. Principe	3
b. Événements	4
2. Impact du système	7
3. Assimilations	7
B. Congé pour raisons impérieuses	
1. Courte description du système	7
a. Principe	7
b. Événements	8
2. Impact du système	9
3. Application du système	9
4. Assimilations	9
C. Crédit-temps	
1. Courte description du système	10
a. Évolution du système	10
b. Le droit au crédit-temps	12
2. Impact du système	15
a. Montant de l'allocation	15
b. Nombre de bénéficiaires	18
c. Impact budgétaire	21
3. Application du système	22
a. Passage entre les systèmes	22
b. Proportionnalité	24
c. Différence de traitement	24
d. Chevauchements	25
4. Assimilations	25
D. Congé parental	
1. Courte description du système	26
a. Évolution du système	26
b. Le congé parental	28
2. Impact du système	29
a. Montant de la prime	29
b. Nombre de bénéficiaires	30
c. Impact budgétaire	31

3.	Application du système	32
a.	Passage entre les systèmes	32
b.	Proportionnalité	33
c.	Différence de traitement	33
d.	Chevauchements	33
4.	Assimilations	34
E. Congé pour soins palliatifs		
1.	Courte description du système	34
2.	Impact du système	35
a.	Nombre de bénéficiaires	35
b.	Impact budgétaire	36
3.	Application du système	37
a.	Proportionnalité	37
b.	Chevauchements	37
4.	Assimilations	37
F. Congé pour soins à un membre de la famille gravement malade		
1.	Courte description du système	38
2.	Impact du système	39
a.	Nombre de bénéficiaires	39
b.	Impact budgétaire	40
3.	Application du système	41
a.	Proportionnalité	41
b.	Chevauchements	41
4.	Assimilations	41
G. Congé pour soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave		
1.	Courte description du système	42
2.	Impact du système	43
3.	Application du système	43
a.	Proportionnalité	43
b.	Chevauchements	43
4.	Assimilations	43
H. Congé de maternité		
1.	Courte description du système	44
a.	Protection liée à la maternité	44
b.	Congé de maternité	44
2.	Impact du système	46
3.	Application du système	47
a.	Incidence de certains événements	47
b.	Proportionnalité et transition vers un autre système de congé	47
4.	Assimilations	48

I. Congé prophylactique lié à la protection de la maternité

1. Période d'écartement de la travailleuse enceinte	48
a. Courte description du système	48
b. Impact du système	49
c. Application du système	50
1) Proportionnalité	50
2) Différence de traitement	50
d. Assimilations	50
2. Congé d'allaitement	51
a. Courte description du système	51
b. Impact du système	51
c. Application du système	52
d. Assimilations	52

J. Pauses d'allaitement

1. Courte description du système	52
2. Impact du système	53
3. Application du système	53
4. Assimilations	53

K. Congé de paternité

1. Courte description du système	54
2. Impact du système	54
3. Application du système	55
a. Proportionnalité	55
b. Différence de traitement	55
c. Cumul	56
4. Assimilations	56

L. Congé d'adoption

1. Courte description du système	56
2. Impact du système	58
3. Application du système	58
4. Assimilations	58

M. Congé pour soins d'accueil

1. Courte description du système	59
2. Impact du système	60
a. Nombre de bénéficiaires	60
b. Impact budgétaire	60
3. Application du système	61
a. Proportionnalité	61
b. Chevauchements	61
4. Assimilations	61

N. Vacances annuelles

O. Formation

III. Études qualitatives	62
A. Étude Idea consult	62
B. Extraits de l'étude "Zorgen voor kinderen in Vlaanderen : een dagelijkse evenwichtsoefening ?"	64
IV. Conclusions et recommandations	67

Aperçu des annexes

Annexe 1 : Tableau synthétique

Annexe 2 : Statistiques de l'USS concernant le petit chômage et le congé pour raisons impérieuses

Annexe 3 : Analyse sectorielle du petit chômage réalisée par le SPF ETCS

Annexe 4 : Analyse sectorielle du congé pour raisons impérieuses réalisée par le SPF ETCS

Annexe 5 : Statistiques de l'INAMI

Annexe 6 : Statistiques de l'ONEM

Annexe 7 : Passage entre crédit-temps et congés thématiques

Annexe 8 : Analyse sectorielle du crédit-temps réalisée par le SPF ETCS

RAPPORT N° 76

Objet : Évaluation générale des systèmes de congé existants – Suite des avis n^{os} 1.689 et 1.690

Dans l'avis n° 1.689, le Conseil national du Travail s'est engagé à effectuer une évaluation globale des différents systèmes de congé et du crédit-temps pour le 31 décembre 2009 au plus tard.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc.

Sur la base de cet examen, le Conseil a émis, le 15 décembre 2009, le rapport suivant.

x

x

x

I. INTRODUCTION

Vu le grand nombre de demandes d'avis concernant les systèmes de congé, le Conseil national du Travail s'est engagé, dans l'avis n° 1.689, à effectuer une évaluation globale des différents systèmes de congé et du crédit-temps pour le 31 décembre 2009 au plus tard.

Selon ledit avis, cette évaluation vise à dresser un cadre juridique clair et uniforme, de manière à trouver des solutions équilibrées et harmonisées à certaines évolutions sociétales, compte tenu de la diversité croissante des congés existants, ainsi que de leur indemnisation et des effets budgétaires qui y sont liés.

L'évaluation doit s'inscrire dans le cadre global de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, avec un souci constant de maîtrise des systèmes de congé en termes d'impact sur l'organisation du travail, de transparence, d'accessibilité et de simplicité, et compte tenu du cadre tracé au niveau européen en la matière.

L'évaluation doit également prendre en considération les besoins sociétaux que les systèmes de congé peuvent rencontrer. Dans cette optique, elle doit se pencher sur les éventuelles situations discriminatoires qui seraient nées notamment de l'apparition d'autres types de familles, comme les familles recomposées et les familles monoparentales.

L'évaluation doit en outre porter sur la problématique des éventuels chevauchements entre les systèmes de congé existants, car une multiplication de nouveaux systèmes de congé pourrait faire perdre de vue les objectifs d'équilibre, de transparence, de simplicité et d'harmonie qui la sous-tendent.

Afin de pouvoir mener à bien ses travaux et de parvenir à un cadre juridique clair et simple en cette matière, le Conseil a également insisté dans ledit avis auprès des responsables politiques pour qu'ils attendent les résultats de cette évaluation avant de prendre de nouvelles initiatives.

Tel est le contexte dans lequel le présent rapport sur les systèmes de congé et le crédit-temps a vu le jour.

Le groupe de travail ad hoc auquel l'examen du dossier a été confié a d'abord collecté à cet effet toutes sortes de données sur les différents systèmes de congé existants. Le Conseil souhaite exprimer dans ce cadre toute son appréciation pour les efforts fournis par les institutions et organisations qui ont collaboré au présent rapport, et en particulier l'Office national de l'Emploi, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, le SPF Sécurité sociale, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et l'Union des secrétariats sociaux.

Sur la base de ces données, le Conseil a constaté que ces différents systèmes de congé tiennent compte de divers objectifs, tels que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, l'éducation, les soins, l'assistance médicale, etc.

Il examine dans le présent rapport quels sont les objectifs de chacun de ces systèmes et quelle en est l'évolution sur les plans de la réglementation, du nombre de bénéficiaires et de l'impact budgétaire. En outre, il se penche sur les éventuelles situations discriminatoires, la présence ou non de droits proportionnels, les éventuels chevauchements entre les systèmes de congé et les assimilations pour la sécurité sociale. Dans la dernière partie, il effectue également une analyse qualitative de l'utilisation du crédit-temps et des autres formes d'interruption de carrière. Le rapport se conclut par une série de recommandations.

II. ÉVALUATION DES DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE CONGÉ

A. Petit chômage

1. Courte description du système

a. Principe

Le petit chômage (ou congé de circonstance) est le droit du travailleur de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion de certains événements familiaux ou en vue de l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles¹. Les événements qui donnent droit au petit chômage sont énumérés de manière limitative dans l'arrêté royal du 28 août 1963, qui détermine, pour chaque événement, combien de temps l'absence peut durer et pendant quelle période elle peut être prise.

¹ Article 30, § 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail.

Des régimes plus favorables que celui de l'arrêté royal susmentionné peuvent être prévus dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou dans le contrat de travail individuel. Il ressort de l'analyse sectorielle de la réglementation afférente au petit chômage, réalisée par le SPF ETCS, qu'au total, 90 commissions et sous-commissions paritaires ont conclu une convention collective de travail à ce sujet. Dans la majorité des dispositions sectorielles, le droit au petit chômage est élargi sur les plans tant du nombre de jours que des événements. Ainsi, plusieurs dispositions prévoient un congé de circonstance en cas de fausse couche de la partenaire ou en cas de déménagement de la résidence principale du travailleur. L'analyse fait également apparaître que plusieurs secteurs ont devancé la législation en matière de non-discrimination des nouvelles structures familiales : les partenaires cohabitants, les enfants ou les parents du partenaire sont assimilés à la propre famille. Dans le même sens, la cérémonie de cohabitation légale est également assimilée à un mariage dans certains secteurs. Seules deux (sous-) commissions paritaires ont convenu que l'on ne peut pas déroger à la disposition légale en matière de petit chômage.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de circonstance, le travailleur doit :

- en avertir l'employeur préalablement ou, s'il n'en a pas la possibilité, dans le plus bref délai ;
- utiliser l'absence aux fins pour lesquelles elle a été accordée

b. Événements

Les événements énumérés dans l'arrêté royal du 28 août 1963² sont les suivants :

² Dans ce cadre, l'enfant adoptif et l'enfant naturel reconnu sont assimilés à l'enfant légitime ; le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père et l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère du travailleur ; le demi-frère et la demi-sœur sont assimilés au frère et à la sœur. Dans le cas d'événements se produisant dans la famille du partenaire, les travailleurs qui cohabitent légalement avec leur partenaire ont les mêmes droits au petit chômage que les travailleurs mariés.

- **mariage du travailleur** : deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante ;
- **mariage d'un enfant du travailleur** ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage ;
- **ordination ou entrée au couvent** d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie ;
- **décès du conjoint**, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
- **décès d'un frère**, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru **habitant chez le travailleur** : deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
- **décès d'un frère**, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru **n'habitant pas chez le travailleur** : le jour des funérailles ;
- **communion solennelle** d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : le jour de la cérémonie (lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement) ;
- **participation** d'un enfant du travailleur ou de son conjoint **à la fête de la jeunesse laïque** là où elle est organisée : le jour de la fête (lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement) ;

- séjour du travailleur milicien dans un **centre de recrutement et de sélection** ou dans un **hôpital militaire** à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;
- séjour du travailleur objecteur de conscience **au Service de Santé administratif** ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;
- participation à une réunion d'un **conseil de famille** convoqué par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour ;
- **participation à un jury**, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
- exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, **lors des élections législatives, provinciales et communales** : le temps nécessaire ;
- exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux **lors de l'élection du Parlement européen** : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
- exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, **lors des élections législatives, provinciales et communales** : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Le travailleur bénéficie de la protection ordinaire dans le cadre du contrat de travail.

2. Impact du système

La rémunération normale est due pour les jours d'absence pour petit chômage. Les chiffres de l'Union des secrétariats sociaux montrent qu'en trois ans, le nombre de travailleurs qui prennent ce type de congé est passé de 308.238 en 2006 à 407.616 en 2008, soit une augmentation de 32,2 %. Au total, 629.370 jours de petit chômage ont été pris en 2006, chiffre qui est passé à 823.532 en 2008 (+ 30,9 %).

3. Assimilations

Les jours de petit chômage sont assimilés à des jours de travail³.

B. Congé pour raisons impérieuses

1. Courte description du système

a. Principe

Un travailleur a le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses. Cette absence est également appelée "congé familial". Il y a trois conditions :

- il doit y avoir une raison impérieuse ;
- l'employeur doit être averti de l'absence préalablement ou, en tout cas, dans le plus bref délai ;
- le congé doit être utilisé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

³ L'arrêté royal du 7 juin 1958 règle l'assimilation du petit chômage pour les allocations familiales. L'arrêté royal du 28 août 1963 est toutefois plus étendu.

En cas de raison impérieuse, le travailleur est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire à son intervention, mais la durée maximale de l'absence est limitée à dix jours de travail par année civile.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver l'existence de la raison impérieuse par des documents ou, à défaut, par d'autres moyens. Une convention collective de travail ou le règlement de travail peut contenir des dispositions plus précises à ce sujet.

Il ressort de l'analyse sectorielle de la réglementation afférente aux raisons impérieuses, réalisée par le SPF ETCS, qu'au total, 43 commissions ou sous-commissions paritaires ont conclu un accord à ce sujet. Seul un nombre limité de ces accords prévoient la poursuite du paiement de la rémunération. La moitié des accords, à savoir 22, disposent que l'on ne peut déroger à la disposition interprofessionnelle. Dans les autres cas, les accords précisent principalement certains événements qui peuvent donner lieu à un congé pour raisons impérieuses ou le groupe-cible.

b. Événements

Il n'existe pas de liste légale limitative des raisons impérieuses. Une raison impérieuse est un événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce, pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

Les situations suivantes sont en particulier visées :

- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation du conjoint du travailleur ou d'un membre de la famille qui habite sous le même toit que le travailleur ;
- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'un des (beaux-)enfants ou (beaux-)parents, même s'il n'habite pas sous le même toit que le travailleur ;
- les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;

- l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès.

D'autres événements devant être considérés comme des raisons impérieuses peuvent être déterminés d'un commun accord.

2. Impact du système

Aucune rémunération ne doit être payée pour les jours d'absence pour raisons impérieuses. Dans certains cas, un accord individuel ou collectif peut prévoir le paiement de la rémunération. Sept des 43 (sous-) commissions paritaires qui ont conclu un accord à ce sujet prévoient la poursuite du paiement de la rémunération au maximum pendant les cinq premiers jours de congé pour raisons impérieuses.

Il ressort des chiffres de l'Union des secrétariats sociaux qu'en 2006, 108.517 travailleurs ont eu recours à ce système. En 2008, ils étaient 147.704 au total (+ 36,1 %). Le nombre de jours de congé qui ont été pris pour raisons impérieuses s'élevait à 202.853 en 2006 et à 318.792 en 2008 (+ 57,2 %).

3. Application du système

Le congé pour raisons impérieuses est accordé de manière proportionnelle aux travailleurs à temps partiel. Un chevauchement est possible avec le congé pour soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave.

4. Assimilations

Les jours de congé pour raisons impérieuses sont assimilés à des jours de travail pour les avantages fixés par convention collective de travail et octroyés sur la base de l'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que pour la plupart des secteurs de la sécurité sociale (à l'exception des vacances annuelles).

C. Crédit-temps

1. Courte description du système

a. Évolution du système

En exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont conclu, le 14 décembre 2001, la convention collective de travail n° 77⁴ dans laquelle est développé un nouveau système d'interruption de carrière. Depuis le 1er janvier 2002, ce nouveau système a succédé au système d'interruption de carrière dans le secteur privé⁵.

Le système développé par la CCT n° 77 bis vise une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Étant donné qu'il ne s'agit plus d'une mesure d'emploi, l'obligation de remplacement est supprimée à partir du 1er janvier 2002. À la différence de l'ancien système, le crédit-temps n'est plus subordonné à l'accord des employeurs, mais offre aux travailleurs, jusqu'à une limite déterminée, un certain nombre de droits à une interruption complète ou partielle de la carrière.

Suite au Pacte de solidarité entre les générations, qui a été davantage développé par l'accord interprofessionnel 2007-2008, le Conseil national du Travail a apporté, à partir du 1er juin 2007, un certain nombre de modifications à la CCT n° 77 bis⁶. Ces modifications visent principalement un assouplissement du système pour les travailleurs de 50 ans et plus. Ainsi, dans l'optique d'encourager les travailleurs à travailler plus longtemps, le seuil de 5 % pour les plus de 55 ans est complètement neutralisé, ce qui a pour conséquence que ces travailleurs ne sont plus pris en considération pour le seuil qui détermine combien de travailleurs peuvent prendre un crédit-temps en même temps⁷. En outre, l'ancienneté requise pour avoir droit à une diminution de carrière est réduite pour les plus de 50 ans⁸.

⁴ Cette convention collective de travail a par la suite été remplacée par la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001.

⁵ Depuis lors, l'ancien système repris dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 ne s'applique plus qu'aux travailleurs du secteur public.

⁶ Convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007.

⁷ Si ces travailleurs exercent une fonction-clé, ce droit peut être reporté de 12 mois au maximum.

⁸ De cinq ans à trois ans et, si l'employeur y souscrit, ce délai peut encore être abaissé à deux ans pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à un an pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire.

En même temps, le droit à des allocations de crédit-temps à temps plein est limité à une seule année, sauf lorsque le crédit-temps est pris pour certains motifs (éducation d'un enfant de moins de huit ans, octroi de soins, formation ou dans l'attente d'une (pré)pension selon des conditions spécifiques).

Suite à la demande du gouvernement d'économiser 30 millions d'euros en 2009 dans le système du crédit-temps et en exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010, le Conseil a - dans l'optique d'encourager les travailleurs à travailler davantage - autorisé, à partir du 1er janvier 2009, le passage, en accord avec l'employeur, d'un crédit-temps à temps plein à un crédit-temps à mi-temps ou à une réduction des prestations d'1/5 et d'un crédit-temps à mi-temps à une réduction des prestations d'1/5, et ce, quel que soit l'âge du travailleur⁹. Pour ce faire, la période initiale de crédit-temps à temps plein ou de diminution de la carrière à mi-temps est neutralisée. Le travailleur concerné doit par conséquent toujours satisfaire aux conditions qui s'appliquent pour la demande initiale de la première des périodes successives de crédit-temps.

Dans la même optique de maîtrise des dépenses, le précompte professionnel sur les allocations a été porté de 17,15 % à 35 % pour les plus de 50 ans et à 30 % pour les moins de 50 ans (à l'exception des isolés et des congés thématiques). Par ailleurs, le Conseil a également insisté pour que l'on responsabilise le secteur public sur le plan de l'utilisation du système de l'interruption de carrière.

Dans le budget 2010-2011, le gouvernement fédéral a annoncé qu'une économie de 40 millions d'euros serait réalisée dans le système du crédit-temps. Dans la notification du groupe de travail Sécurité sociale, volet économies, deux pistes sont avancées à cet effet, à savoir :

- à partir du 1er janvier 2010, l'âge auquel on a droit aux allocations majorées dans le cadre du crédit-temps à temps partiel (1/5 ou mi-temps) serait relevé de 50 à 51 ans (économie : 14,52 millions d'euros en 2010 et 2011) ;

⁹ Convention collective de travail n° 77 quinquies du 20 février 2009.

- à partir du 1er janvier 2010, la condition d'ancienneté pour avoir accès au crédit-temps, à l'exception des congés thématiques, serait portée de un an à deux ans auprès de l'employeur du travailleur concerné (économie : 14,74 millions d'euros en 2010 et 2011)¹⁰.

Dans l'optique d'intégrer les malades de longue durée sur le marché du travail, le Conseil a, parallèlement au présent rapport, adapté la convention collective de travail n° 77 bis afin de neutraliser la période de maladie qui n'est pas couverte par le salaire garanti et la reprise progressive du travail dans le cadre de la loi AMI. Cela permet aux travailleurs de reprendre partiellement le travail après une maladie de longue durée, pour autant que l'organisation du travail le permette.

b. Le droit au crédit-temps

Conformément à la convention collective de travail n° 77 bis, les travailleurs du secteur privé ont :

- 1) un droit au crédit-temps pour une période de trois mois au minimum à un an, avec possibilité d'extension à cinq ans au maximum par convention collective de travail¹¹ ; ce crédit peut être pris sous la forme d'une suspension totale des prestations de travail ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps¹².

Pour pouvoir bénéficier de ce crédit-temps, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'entreprise pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande. Le crédit-temps à temps plein peut être pris quel que soit le régime de travail. Pour une réduction des prestations à mi-temps, le travailleur doit avoir été occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein au cours de l'année qui précède la demande.

¹⁰ La piste telle qu'ici formulée nécessite une adaptation de la CCT n° 77, sauf si l'on relevait la condition d'ancienneté uniquement pour le droit aux allocations.

¹¹ Au total, 126 des 165 commissions paritaires qui fonctionnent ont conclu une CCT concernant le crédit-temps. Dans 34 commissions paritaires, aucune prolongation sectorielle n'a été prévue. 63 commissions paritaires ont prolongé la durée à cinq ans (816.516 travailleurs), deux CP à quatre ans, 20 CP à trois ans (469.598 travailleurs) et 10 CP à deux ans (397.723 travailleurs). 34 CP ont limité la durée du crédit-temps à un an (492.587 travailleurs). Quatre CP ont exclu la prolongation du crédit-temps au niveau de l'entreprise (33.663 travailleurs).

¹² La réduction complète ou à mi-temps du temps de travail dans le cadre de l'ancien système d'interruption de la carrière professionnelle est imputée sur le crédit-temps.

- 2) un droit à une diminution de carrière d'1/5 pour six mois au minimum et cinq ans au maximum¹³ ;

Pour pouvoir bénéficier de cette forme de diminution de carrière, le travailleur doit avoir été occupé à temps plein dans l'entreprise au cours de l'année qui précède la demande et avoir cinq ans d'ancienneté. Au moment de la demande, il doit travailler au moins cinq jours par semaine¹⁴.

- 3) un droit, pour les travailleurs de 50 ans et plus, à une diminution de carrière d'1/5 ou à une réduction des prestations à mi-temps, sans limitation de durée.

Les travailleurs ne peuvent bénéficier de ce système spécifique que s'ils :

- ont au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise. D'un commun accord, cette ancienneté peut être abaissée à deux ans pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à un an pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire.
- peuvent prouver un passé professionnel¹⁵ d'au moins 20 ans.

Pour passer à un régime à 4/5, le travailleur âgé doit également avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent la demande et travailler au moins cinq jours par semaine. Pour une diminution de carrière à mi-temps, le travailleur âgé doit avoir été occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein pendant l'année qui précède la demande.

Ces droits distincts sont indépendants les uns des autres et peuvent être cumulés dans les limites fixées.

¹³ Les périodes de réduction du temps de travail d'1/5, 1/4 et 1/3 dans le cadre de l'ancien système d'interruption de la carrière professionnelle sont imputées sur la diminution de carrière d'1/5.

¹⁴ Une CCT sectorielle peut déterminer comment cela doit être organisé pour les travailleurs qui travaillent en équipes.

Il est également à noter qu'il existe des différences d'interprétation entre le SPF ETCS et l'ONEm sur la notion de "travailler au moins 5 jours par semaine", s'agissant du travail en équipes.

¹⁵ Le passé professionnel est calculé sur la base des périodes d'occupation comme salarié et des périodes assimilées à l'exception des périodes de chômage complet et des périodes d'interruption de la carrière et de crédit-temps.

Pour le calcul des conditions d'occupation, la convention collective de travail n° 77 bis détermine un certain nombre de périodes assimilées et neutralisées. Si la période est neutralisée, il faut toujours regarder si la condition d'occupation est remplie pour la période initiale de suspension du contrat de travail ou de réduction de la durée du travail.

L'exercice de ces droits est soumis à un certain nombre de conditions particulières et de règles d'organisation spécifiques.

Lorsque plus de 5 % des membres du personnel au sein d'une entreprise ou d'un service veulent exercer en même temps leur droit au crédit-temps, un mécanisme de préférence et de planification est appliqué. Ce mécanisme est, de préférence, fixé au sein de l'entreprise, mais la convention collective de travail n° 77 bis contient également un régime supplétif, dans lequel la priorité est donnée aux travailleurs qui prennent leur crédit-temps pour l'octroi de soins, l'éducation ou la formation.

Ce seuil de 5 % est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise. Ces unités sont affectées en priorité aux travailleurs de 50 ans et plus. Pour les travailleurs de 55 ans et plus, le seuil est complètement neutralisé¹⁶. Il peut également être modifié par convention collective de travail¹⁷ ou par règlement de travail¹⁸.

Le travailleur avertit son employeur par écrit, par lettre recommandée ou remise contre accusé de réception, trois mois à l'avance dans une entreprise de plus de 20 travailleurs ou six mois à l'avance dans une entreprise de 20 travailleurs ou moins. Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, l'exercice du droit est subordonné à l'accord de l'employeur.

¹⁶ L'exercice du droit peut être reporté de 12 mois pour les travailleurs âgés exerçant une fonction-clé.

¹⁷ Au total, 60 commissions paritaires ont augmenté le seuil de 5 %. De ce fait, le seuil se situe à 100 % pour 43.387 travailleurs, à 10 % pour 36.223 travailleurs, à 9 % pour 10.878 travailleurs, à 8 % pour 47.263 travailleurs, à 7 % pour 73.594 travailleurs et à 6 % pour 196.090 travailleurs. Deux CP ont abaissé le seuil de 5 % (59.966 travailleurs). Une CP exclut la possibilité pour les entreprises de modifier le seuil.

¹⁸ Une modification du seuil au niveau de l'entreprise n'est possible que si le secteur n'a pas exclu cette possibilité.

Outre la durée et la date du crédit-temps, il faut également mentionner, dans la demande, de quelle manière le droit demandé sera exercé. L'employeur peut, dans le mois de la demande, reporter l'exercice du crédit-temps et doit en informer le travailleur dans le mois qui suit la demande. Le report est limité à six mois au maximum et est motivé par des raisons internes ou externes impératives. Dans certains cas, l'employeur peut également retirer ou modifier le droit.

Les travailleurs qui font valoir un des droits bénéficient d'une protection contre le licenciement. Celle-ci sortit ses effets à partir de la date de l'avertissement par écrit et cesse trois mois après la fin du crédit-temps, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps. En cas de résiliation du contrat de travail sans motif grave ou sans motif dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération.

2. Impact du système

a. Montant de l'allocation

1) L'allocation de l'ONEM

Les travailleurs qui prennent un crédit-temps ont droit à une allocation d'interruption qui est payée par l'ONEM.

Brut

à partir du 13.2009

Crédit-temps								
	moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (2)				5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (2)			
	moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle		20 ans d'ancienneté professionnelle		moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle		20 ans d'ancienneté professionnelle	
	moins de 50	50 ou plus	moins de 50	50 ou plus	moins de 50	50 ou plus	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	444,39				592,52			
réduction de 1/2	222,19				296,25		296,25	442,57
réduction de 1/5	---				146,32		146,32	205,57
					188,82		(1)	188,82 (1) 248,08 (1)

(1) Si le travailleur:
- ou habite seul
- ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

(2) Pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus 3 ans et dans certains cas 1 ou 2 ans suffisent

Net

à partir du 1.3.2009

Crédit-temps (demandes ou prolongations à partir du 1.1.2009)								
	moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (3)				5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (3)			
	moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle		20 ans d'ancienneté professionnelle		moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle		20 ans d'ancienneté professionnelle	
	moins de 50	50 ou plus âgé	moins de 50	50 ou plus âgé	moins de 50	50 ou plus âgé	moins de 50	50 ou plus âgé
interruption complète	399,38				532,50			
réduction de 1/2	155,54	144,43	155,54	144,43	207,38	192,57	207,38	287,68
		184,09		(1)	245,45	(1)	245,45 (1)	366,67 (1)
		184,09		(2)	245,45	(2)	245,45 (2)	366,67 (2)
réduction de 1/5		...			95,11		95,11	133,63
					122,74	(1)	122,74 (1)	161,26 (1)
					156,44	(2)	156,44 (2)	205,54 (2)

(1) Si le travailleur habite seul

(2) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

(3) Pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus 3 ans et dans certains cas 1 ou 2 ans suffisent

Le droit aux allocations pour un crédit-temps à temps plein est limité à un an, sauf s'il est pris pour certains motifs de soins, d'éducation ou de formation ou préalablement à la (pré)pension (éducation d'un enfant de moins de huit ans, octroi de soins, formation ou dans l'attente de la (pré)pension).

2) Les compléments sectoriels

Il ressort de l'analyse sectorielle du SPF ETCS que 27 (sous-) commissions paritaires prévoient actuellement une indemnité complémentaire sectorielle. Dans la majorité des cas, à savoir dans 23 (sous-) commissions paritaires, cette prime complémentaire s'applique uniquement aux travailleurs âgés de plus de 50 ou 55 ans.

Dans deux des 27 (sous-)commissions paritaires, l'indemnité complémentaire mensuelle s'élève à 25 euros (pour 91.810 travailleurs), dans six CP de 26 à 75 euros (pour 526.111 travailleurs), dans cinq CP de 76 à 100 euros (pour 139.394 travailleurs) et dans sept CP à plus de 100 euros (pour 192.306 travailleurs)¹⁹.

¹⁹ Ces chiffres ne comprennent pas le secteur non marchand. Les chiffres incluant le secteur non marchand sont repris en annexe.

Dans certaines commissions paritaires, l'indemnité complémentaire s'élève à un certain pourcentage du salaire en fonction de l'ancienneté du travailleur, ou elle est alignée sur l'indemnité complémentaire de prépension, ou il revient à l'entreprise de la concrétiser.

3) Les compléments régionaux

Pour les travailleurs qui sont occupés en Région flamande, l'allocation de l'ONEM peut, dans certains cas, être complétée par une prime d'encouragement flamande²⁰ (crédit-soins²¹ et crédit de formation²²).

La prime d'encouragement flamande complémentaire s'élève par mois à :

- 156,43 euros en cas de suspension complète d'un régime de travail à temps plein ;
- 104,28 euros en cas de réduction à mi-temps d'un régime de travail à temps plein ;
- 52,15 euros en cas de réduction de 20 % d'un régime de travail à temps plein ;
- 104,28 euros en cas de suspension complète d'un régime de travail à temps partiel d'au moins 50 % ;
- 52,15 euros en cas de suspension complète d'un régime de travail à temps partiel d'au moins 20 % et au plus 50 %²³.

²⁰ Les partenaires sociaux régionaux ont annoncé, conjointement avec le gouvernement flamand, que ce système de primes d'encouragement serait évalué.

²¹ Le crédit-soins peut être pris, pendant l'ensemble de la carrière, pour un an au maximum, moyennant un accord sectoriel, un accord d'entreprise ou un acte d'adhésion, pour assister ou soigner une mère ou un père de plus de 70 ans, pour soigner un membre de la famille gravement malade ou une personne en phase terminale et pour prendre soin d'enfants jusqu'à l'âge sept ans inclus et d'enfants handicapés jusqu'à l'âge de 11 ans inclus. À défaut d'accord, une prime d'encouragement peut également être obtenue en cas de crédit-temps à mi-temps ou à temps plein pour soigner un membre de la famille gravement malade ou pour des soins palliatifs.

²² Le crédit de formation peut être pris, pendant l'ensemble de la carrière, pour deux ans au maximum + six mois si 20 ans d'ancienneté, moyennant un accord sectoriel, un accord d'entreprise ou un acte d'adhésion, pour une formation auprès du VDAB ou de fonds sectoriels ou une formation organisée ou agréée par les autorités flamandes. À défaut d'accord, il peut être pris pour l'enseignement de la seconde chance ou une formation à une profession critique.

²³ Les montants mentionnés sont des montants nets.

Pour les isolés (ayant ou non des enfants à charge), le montant est majoré de 38,58 euros. Les travailleurs de plus de 50 ans qui reçoivent une allocation majorée de l'ONEM en cas de réduction de leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps n'entrent pas en ligne de compte pour un crédit-soins ou un crédit de formation. S'ils prennent un crédit-temps à temps plein, les travailleurs de plus de 50 ans peuvent toutefois demander un crédit de formation.

Pour le secteur non marchand, il existe depuis 2001 un système spécifique de primes d'encouragement flamandes, qui sont plus élevées mais dont les conditions d'octroi sont plus strictes (crédit-soins, crédit-carrière, emplois d'atterrissage, crédit de formation et entreprises en restructuration).

Un tel système de primes complémentaires n'existe pas à Bruxelles et en Wallonie.

b. Nombre de bénéficiaires²⁴

1) Évolution du nombre de bénéficiaires

Il ressort des chiffres de l'ONEM que le nombre total de travailleurs en crédit-temps a augmenté de 22,38 % entre 2006 et 2009 (de 102.164 en 2006 à 125.025 en 2009²⁵).

²⁴ L'évolution du nombre de bénéficiaires, ventilée par sexe, région, forme d'interruption de carrière et motif, est reprise en annexe 6.

²⁵ Pour 2009, il s'agit d'une moyenne, sur la base du nombre de bénéficiaires pendant les six premiers mois.

En fonction du type d'interruption, on peut constater que cette tendance à la hausse se produit principalement au niveau de l'interruption d'1/5, où le nombre de bénéficiaires a augmenté de 32,87 % au cours de la période étudiée (de 60.304 en 2006 à 80.129 en 2009²⁶), et dans une moindre mesure au niveau de l'interruption à mi-temps, où une augmentation de 20,92 % peut être observée (de 29.592 en 2006 à 35.782 en 2009²⁷). Par contre, le nombre de travailleurs en crédit-temps à temps plein a baissé de 25,71 % au cours de la période étudiée (de 12.268 en 2006 à 9.114 en 2009²⁸). La limitation de la durée de l'allocation à un an, sauf pour des motifs spécifiques, peut en être la cause.

Quel que soit le type d'interruption, le crédit-temps (toutes formes) s'avère également être en général pris davantage par des femmes que par des hommes. En 2006, 63 % des travailleurs en crédit-temps sont des femmes (64.359) par rapport à 37 % d'hommes (37.805). Contrairement au congé parental, ce rapport ne change pas au cours du temps. Le rapport entre les hommes et les femmes reste identique en 2009. C'est la diminution de carrière d'1/5 qui rencontre le plus de succès chez les hommes, avec une proportion d'environ 76 % (35.418 sur un total de 46.859 hommes en crédit-temps). Le nombre d'hommes en interruption de carrière à mi-temps est considérablement plus faible (20 % ou 9.207). Les hommes bénéficiant d'un crédit-temps à temps plein (4 % ou 2.234) constituent plutôt une exception. C'est également la diminution de carrière d'1/5 qui rencontre le plus de succès chez les femmes, immédiatement suivie par la diminution de carrière à mi-temps. Au total, en 2009, 57 % des femmes (44.712) ont bénéficié d'une diminution d'1/5 et 34 % des femmes (26.575) d'une interruption à mi-temps. Le nombre de femmes (9 %) en crédit-temps à temps plein est plutôt limité (6.880 sur un total de 78.167 femmes en 2009).

On peut également constater que les travailleurs en Région flamande ont proportionnellement davantage recours au crédit-temps qu'en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale. En 2009, 71 % du nombre total de travailleurs en crédit-temps sont domiciliés en Région flamande, 23 % en Région wallonne et 5 % en Région de Bruxelles-Capitale.

²⁶ Pour 2009, il s'agit d'une moyenne, sur la base du nombre de bénéficiaires pendant les six premiers mois.

²⁷ Pour 2009, il s'agit d'une moyenne, sur la base du nombre de bénéficiaires pendant les six premiers mois.

²⁸ Pour 2009, il s'agit d'une moyenne, sur la base du nombre de bénéficiaires pendant les six premiers mois.

2) Ventilation par motif²⁹

En ce qui concerne le motif d'un crédit-temps, on peut constater, pour le crédit-temps à temps plein octroyé depuis le 1er juin 2007³⁰, qu'un peu plus de la moitié des travailleurs en crédit-temps à temps plein ont un motif pour ce faire (56 % en 2008 et 65 % en 2009³¹), tandis qu'un peu moins de la moitié d'entre eux reçoivent une allocation sans motif (44 % en 2008 et 35 % en 2009). En outre, il y a encore un nombre important de travailleurs qui ne reçoivent pas d'allocation pour leur crédit-temps à temps plein (1.384 en 2008 et 2.505 en 2009).

Une grande majorité des travailleurs en crédit-temps à temps plein le prennent pour l'éducation de leur enfant (76 % en 2008 et 79 % en 2009). Environ 7 % des travailleurs consacrent leur crédit-temps à temps plein à l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de la famille gravement malade (tant en 2008 qu'en 2009), 12 % des travailleurs en 2008 et 9 % en 2009 le consacrent à l'octroi de soins à un enfant handicapé résidant et soigné à domicile.

Il convient de souligner l'augmentation, de 4,6 % en 2008 à 6 % en 2009, du nombre de travailleurs qui prennent un crédit-temps à temps plein pour suivre une formation. Une autre tendance remarquable est la baisse du nombre de travailleurs prenant un crédit-temps à temps plein dans l'attente d'une prépension (de 726 en 2008 à 437 en 2009).

En ce qui concerne la diminution de carrière d'1/5 et à mi-temps, on peut constater que la majorité des travailleurs ont recours au système spécifique pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans (environ 70 % pour l'interruption à mi-temps et 55 % pour l'interruption d'1/5). Leur nombre a également augmenté entre 2008 et 2009³² (de 24.454 en 2008 à 26.396 en 2009 pour l'interruption à mi-temps et de 41.869 en 2008 à 46.535 en 2009 pour l'interruption d'1/5).

²⁹ Un aperçu complet du nombre de travailleurs en DC par motif est repris en annexe 6.

³⁰ À cette date, la durée de l'allocation pour un crédit-temps à temps plein a été limitée à un an, sauf pour certains motifs.

³¹ Pour 2009, il s'agit d'une moyenne, sur la base du nombre de bénéficiaires pendant les six premiers mois.

³² Pour 2009, il s'agit d'une moyenne, sur la base du nombre de bénéficiaires pendant les six premiers mois.

Le nombre de travailleurs dans le système général pour la diminution de carrière d'1/5 et à mi-temps a légèrement augmenté au cours de la période étudiée (de 9.466 en 2008 à 9.506 en 2009 pour l'interruption à mi-temps et de 32.735 en 2008 à 34.035 en 2009 pour l'interruption d'1/5).

Il convient de souligner l'évolution du nombre de travailleurs en interruption d'1/5 ou à mi-temps sans allocation. Bien qu'ils constituent une petite minorité du nombre total de travailleurs dans ce type d'interruption³³, leur nombre est passé de 360 en 2008 à 541 en 2009 pour l'interruption à mi-temps et de 456 en 2008 à 773 en 2009 pour l'interruption d'1/5.

3) Nombre d'isolés

Le nombre de travailleurs isolés en diminution de carrière d'1/5 et bénéficiant d'une allocation majorée est progressivement passé de 3.136 en 2003 à 9.807 en 2008. En août 2009, leur nombre s'élevait à 11.468. Un peu plus de la moitié d'entre eux prennent une diminution de la carrière dans le système général, un peu moins de la moitié dans le système pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

c. Impact budgétaire³⁴

Parallèlement à l'évolution du nombre de bénéficiaires d'un crédit-temps, on peut également constater une augmentation du budget qui y est affecté. Le budget total pour le crédit-temps a augmenté d'environ 19 % entre 2006 et 2008 (de 309,3 millions d'euros en 2006 à 369,4 millions d'euros en 2008). Pendant les six premiers mois de 2009, 195,8 millions d'euros ont été versés. Tout comme pour le recours au système, on a versé proportionnellement plus dans le cadre de l'interruption d'1/5 et de l'interruption à mi-temps que dans le cadre de l'interruption complète. Le budget pour l'interruption complète a spectaculairement baissé de 61 % au cours de la période étudiée (de 20.855.528 en 2006 à 7.029.391 en 2009).

Les dépenses pour l'allocation majorée pour les isolés ont également augmenté, passant de 7,3 millions d'euros en 2003 à 26 millions en 2008. Ce n'est pas seulement lié à l'augmentation du nombre de bénéficiaires, mais aussi à l'augmentation de l'allocation.

³³ Total de 34.280 travailleurs en 2008 et 36.443 en 2009 pour l'interruption à mi-temps et de 75.060 en 2008 et 81.342 en 2009 pour l'interruption d'1/5.

³⁴ Dans l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

3. Application du système

a. Passage entre les systèmes

1) Au sein du crédit-temps

Les trois différentes formes de crédit-temps coexistent. Conformément au système général, un travailleur a droit, d'une part, à un an de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps (qui peut éventuellement être prolongé à cinq ans par le secteur) et, d'autre part, à cinq ans de diminution de carrière d'1/5. À partir de 50 ans, le travailleur a droit à une diminution de carrière d'1/5 ou à mi-temps jusqu'à l'âge de la (pré)pension s'il satisfait aux conditions sur la base du système spécifique pour les travailleurs âgés.

Dans certains cas, un passage entre ces différentes formes de crédit-temps est possible. En principe, pour un passage d'une forme de crédit-temps à une autre, il faut regarder si le travailleur répond aux conditions d'occupation qui sont fixées dans la CCT n° 77 bis pour cette forme déterminée.

Ainsi, un travailleur peut sans aucun problème passer d'une diminution de carrière d'1/5 à un crédit-temps à mi-temps ou à temps plein. Pour un crédit-temps à temps plein, ladite CCT ne pose aucune condition d'occupation et il répond également à la condition d'occupation de 3/4 d'un temps plein pour le crédit-temps à mi-temps.

De plus, le passage au sein d'une même formule de crédit-temps est considéré comme une prolongation. Il s'agit par exemple du passage d'un crédit-temps à temps plein à un crédit-temps à mi-temps dans le système général. Étant donné que l'on considère cela comme une prolongation, le travailleur peut, moyennant l'accord de l'employeur, passer d'un crédit-temps à temps plein à un crédit-temps à mi-temps, pour autant qu'il réponde aux conditions d'occupation pour un crédit-temps à mi-temps lors de sa demande d'un crédit-temps à temps plein.

Le passage d'une formule de crédit-temps à une autre n'est toutefois pas considéré comme une prolongation, mais comme une nouvelle demande. Depuis 2009, ce passage d'un crédit-temps à temps plein à un crédit-temps à mi-temps ou d'1/5 et d'un crédit-temps à mi-temps à un crédit-temps d'1/5, ainsi que du système général au système spécifique, a été rendu possible parce que ces périodes sont neutralisées par la CCT n° 77 bis. De ce fait, un travailleur peut passer d'une forme à l'autre, pour autant qu'il réponde à la condition d'occupation au moment de la première demande et pour autant que l'employeur marque son accord.

Cette mesure a été réalisée conformément à l'annexe 4 de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 afin de permettre aux travailleurs ayant diminué ou réduit leurs prestations à mi-temps, âgés de moins ou de plus de 50 ans, de travailler davantage.

2) D'un crédit-temps à un congé thématique ou inversement

On peut également passer d'un crédit-temps à un congé thématique (congé parental, congé pour assistance ou congé pour soins palliatifs). Bien qu'aucune condition d'occupation ne soit posée pour les congés thématiques, le travailleur doit toutefois avoir un régime de travail suffisant pour certaines formes de congé, mais cela est jugé avant la période de crédit-temps (pour une diminution d'1/5 ou à mi-temps, le travailleur doit avoir été occupé respectivement dans un régime de travail à temps plein ou aux 3/4 d'un temps plein).

Au terme du congé thématique, le travailleur peut également passer immédiatement à un crédit-temps. Le congé thématique est neutralisé dans la convention collective de travail n° 77 bis, ce qui signifie que la période de référence est prolongée du nombre de mois égal à la durée de ce congé.

Depuis la décision du comité de gestion de l'ONEM du 2 octobre 2008, le travailleur n'est plus obligé d'arrêter son crédit-temps pour prendre un congé thématique. Il peut, moyennant l'accord de l'employeur, suspendre son crédit-temps pour prendre un congé thématique et reprendre immédiatement, à l'issue de ce congé thématique, son ancien système de crédit-temps pour la durée restante.

Dans le cas d'une nouvelle demande de crédit-temps d'1/5 faisant suite à une première période achevée de diminution de carrière d'1/5 et un congé thématique, le passage immédiat vers cette nouvelle diminution de carrière d'1/5 n'est pas possible.

3) D'un autre type de congé à un crédit-temps

Le passage d'un congé d'adoption à un crédit-temps n'est pas possible, parce que cette forme de congé n'est ni assimilée, ni neutralisée.

Par ailleurs, il y a également un problème dans le cas d'une diminution de carrière d'1/5 prise après un congé de maternité précédé d'une diminution de carrière qui a été arrêtée en raison du congé de maternité.

b. Proportionnalité

Le crédit-temps ne peut pas être pris de manière proportionnelle en fonction du type d'interruption. Le crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est limité à un an et peut être prolongé à cinq ans par un accord sectoriel. Cela signifie que le crédit-temps à mi-temps ne peut pas être pris proportionnellement à la durée du crédit-temps à temps plein.

La diminution de carrière d'1/5 peut être prise pendant cinq ans. En outre, il existe également un système spécifique de diminution de carrière à mi-temps et d'1/5 pour les travailleurs à partir de 50 ans jusqu'à l'âge de la (pré)pension³⁵.

c. Différence de traitement

Une allocation plus élevée est octroyée aux travailleurs qui sont isolés ou isolés avec enfants. On retient également moins de précompte sur leur allocation de l'ONEM que sur celle des travailleurs ayant une autre situation familiale.

³⁵ Le droit au crédit-temps doit toutefois être distingué du droit à l'allocation de crédit-temps, qui est limité dans certains cas (voir ci-avant).

d. Chevauchements

Un chevauchement entre le crédit-temps et les autres congés pourrait se produire lorsque le crédit-temps est pris pour un motif bien déterminé. Ainsi, pour le crédit-temps pour soins, un chevauchement est possible avec les autres congés thématiques (congé parental, congé pour assistance et congé pour soins palliatifs) et avec le congé d'adoption. On part toutefois du principe que les travailleurs ne passent au crédit-temps que lorsqu'ils ont épuisé leur crédit de congé thématique.

Pour un crédit-temps pour une formation, un chevauchement est possible avec le congé-éducation ou un autre congé de formation.

4. Assimilations

Le crédit-temps avec allocation d'interruption est assimilé à une période de travail pour les soins de santé et les allocations familiales. Pour les vacances annuelles, cette période n'est pas assimilée à des jours de travail (droits proportionnels).

Pour le chômage, il y a une neutralisation pendant cinq ans. Pour les pensions, il y a une assimilation pour la première année civile de crédit-temps à temps plein, qui peut être portée à trois années civiles (936 jours) si une CCT a étendu le droit au crédit-temps. Cette période est proportionnée pour le crédit-temps à mi-temps. L'assimilation s'élève dans ce cas à 468 jours. Pour la diminution de carrière d'1/5, une assimilation peut être accordée pendant 60 mois. L'assimilation (mi-temps ou 1/5) est illimitée à partir de 50 ans.

D. Congé parental

1. Courte description du système

a. Évolution du système

En exécution du protocole social annexé au Traité de Maastricht en 1994, l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE, maintenant BUSINESSEUROPE), le Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont conclu en décembre 1995 une convention collective de travail européenne sur le congé parental. Le Conseil de l'Union européenne a arrêté, le 3 juin 1996, la directive 96/34/CE concernant cette première convention collective de travail.

En exécution de cette directive, le Conseil national du Travail a conclu, le 29 avril 1997, la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental.

Ensuite, le 29 octobre 1997, un arrêté royal a introduit un droit au congé parental, comme la convention collective de travail susmentionnée, mais dans le cadre d'un système d'interruption de la carrière professionnelle avec une allocation d'interruption pour le travailleur qui prend le congé parental.

Dans sa forme initiale, l'article 8 de cet arrêté royal prévoyait que le travailleur qui exerce le droit au congé parental prévu par l'arrêté royal ne peut, pour le même enfant, solliciter un congé parental sur la base de la convention collective de travail. En conséquence, les travailleurs qui prenaient un congé parental sur la base de ladite convention collective de travail ne pouvaient plus, pour le même enfant, avoir recours à un congé parental sur la base de l'arrêté royal.

L'arrêté royal du 20 janvier 1998 a remplacé cette disposition interdisant le cumul par la disposition suivante : "Le droit au congé parental, pris sur base du présent arrêté, s'exerce dans le cadre de la convention collective du travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental." Cette modification semble indiquer que l'arrêté royal encadre la convention collective de travail n° 64 et doit être considéré comme un ajout à celle-ci plutôt que comme un deuxième système séparé.

Pourtant, la convention collective de travail n° 64 et l'arrêté royal du 29 octobre 1997 ne sont pas totalement complémentaires. L'arrêté royal prévoit en effet beaucoup plus que ce qui est nécessaire pour encadrer la convention collective de travail n° 64 et les deux systèmes n'ont pas été harmonisés (par exemple en ce qui concerne l'âge jusqu'auquel le congé parental peut être pris).

Pour cette raison, la jurisprudence admet que le travailleur a le droit de choisir, selon ce qui lui convient le mieux, d'exercer son droit au congé parental dans le cadre de la convention collective de travail n° 64 ou bien dans le cadre de l'arrêté royal du 29 octobre 1997. L'évaluation ne décrit que le système de l'arrêté royal, étant donné que c'est celui qui est le plus utilisé en raison de l'allocation qui y est liée.

Il convient de noter que, le 18 juin 2009, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord révisant l'accord-cadre de 1995.

Dans le préambule de ce nouvel accord-cadre, les partenaires sociaux européens soulignent qu'il existe déjà dans de nombreux États membres toute une panoplie de mesures et de pratiques en matière de congés, de structures d'accueil pour enfants et d'assouplissement des conditions de travail qui sont adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs et qui visent à aider les parents à concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale, et que celles-ci devraient être prises en compte lors de la mise en application dudit accord.

Cet accord :

- fait passer la durée du congé parental de trois à quatre mois pour chacun des parents ; un des quatre mois ne peut être transféré d'un parent à l'autre ;
- mentionne clairement que le système s'applique à tous les travailleurs, quel que soit le type de contrat de travail (contrat de travail à durée déterminée, travail à temps partiel, etc.) ;
- offre également aux parents qui reprennent le travail après un congé parental la possibilité de demander une adaptation de leurs conditions de travail (par exemple de leur horaire) ;

- offre une meilleure protection contre le licenciement et contre un traitement défavorable en raison de l'utilisation du droit au congé parental ;
- invite les États membres et/ou les partenaires sociaux à fixer le délai dont disposent les travailleurs pour informer leur employeur de leur intention d'exercer leur droit au congé parental.

En outre, l'accord reconnaît la diversité croissante des structures familiales et encourage une répartition équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Il prend également en compte le large éventail de mesures prises par les États membres dans des domaines tels que les congés, l'accueil des enfants et les aménagements de travail flexibles.

Cet accord doit encore être exécuté par une directive du Conseil de l'Union européenne sur proposition de la Commission européenne. La législation nationale devra ensuite être adaptée à la directive révisée.

b. Le congé parental

Les travailleurs ont droit au congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant, à condition qu'ils aient travaillé au moins 12 mois pendant les 15 mois qui précèdent la demande. Pour les nouvelles demandes à partir du 1^{er} avril 2009, ce droit s'applique jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant³⁶. En cas d'adoption, le droit peut être exercé pendant une période de quatre ans à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population.

Le droit au congé parental s'applique par enfant qui satisfait à la condition d'âge, pour chacun des deux parents. Le droit ne s'applique plus quand le travailleur a déjà pris, pour le même enfant, un congé parental dans le cadre de la convention collective de travail n° 64.

Le congé parental peut être pris sous trois formes :

³⁶ Avant cette date, le congé parental pouvait être pris jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à son huitième anniversaire s'il souffre d'un handicap d'au moins 66 %.

- une suspension complète des prestations de travail pendant une période de trois mois, qui peut être fractionnée par mois ;
- si le travailleur travaille à temps plein, une réduction des prestations de travail à mi-temps pendant une période de six mois, qui peut être fractionnée en périodes de deux mois ;
- si le travailleur travaille à temps plein, une réduction des prestations de travail d'un cinquième pendant une période de 15 mois, qui peut être fractionnée en périodes de cinq mois.

Le travailleur en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance, au moyen d'une lettre recommandée ou de la remise d'un écrit contre accusé de réception. Dans le mois qui suit l'avertissement par écrit, l'employeur peut reporter le début de l'interruption de carrière pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise. Ce report est limité à six mois au maximum.

La protection contre le licenciement du système de l'interruption de carrière s'applique. Cela signifie que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour motif suffisant. L'employeur qui, malgré cette disposition, procède à un licenciement, est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération. La protection contre le licenciement débute au moment de l'avertissement écrit de l'employeur et prend fin trois mois après la fin du congé parental.

2. Impact du système

a. Montant de la prime

Le travailleur en congé parental reçoit une prime qui est versée mensuellement par l'ONEM.

Montants mensuels bruts

Interruption complète	Réduction des prestations à mi-temps		Réduction des prestations d'1/5	
	- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
726,85 euros	363,42 euros	616,45 euros	123,29 euros ou 165,80 euros(*)	246,58 euros

(*) Uniquement pour les travailleurs isolés (sauf statutaires de l'enseignement), c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

Les montants susmentionnés sont des montants bruts. Depuis le 1^{er} janvier 2004, ils sont soumis au précompte professionnel et c'est le montant net qui est payé par l'ONEM.

Montants mensuels nets

Interruption complète	Réduction des prestations à mi-temps		Réduction des prestations d'1/5	
	- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
653,23 euros	301,10 euros	510,73 euros	102,15 euros ou 137,37 euros (*)	204,30 euros

(*) Uniquement pour les travailleurs isolés (sauf statutaires de l'enseignement), c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

NB : Le montant de ces allocations est en vigueur depuis le 01.09.2008. Pour les travailleurs à temps partiel, les montants sont octroyés proportionnellement en cas d'interruption complète. Pour un mois incomplet, ces montants sont réduits à due concurrence.

Pour les travailleurs qui sont occupés en Région flamande, l'allocation de l'ONEM peut être complétée, dans certains cas, par une prime d'encouragement flamande (crédit-soins).

b. Nombre de bénéficiaires³⁷

Il ressort des chiffres de l'ONEM que le nombre de travailleurs bénéficiant d'un congé parental a fortement augmenté au cours de la période examinée. Il est passé de 31.507 travailleurs au total en 2006 à 42.204 travailleurs en 2009³⁸, soit une augmentation de 33,94 % (10.697) en trois ans.

³⁷ Le nombre de bénéficiaires est repris en annexe 6.

³⁸ Il s'agit, pour 2009, d'une moyenne calculée sur la base du nombre de bénéficiaires au cours des six premiers mois de 2009. L'impact de la récente modification de la législation, qui a étendu le congé parental jusqu'à l'âge de 12 ans, n'est dès lors pas encore visible dans les chiffres.

En ce qui concerne la forme de l'interruption, on peut observer la même tendance pendant l'ensemble de la période examinée. La plupart des travailleurs (à peu près 73 %) prennent une réduction d'1/5 (30.627 en 2009), 17 % prennent une interruption complète (7.128 en 2009) et 10 % une réduction à mi-temps (4.449 en 2009).

Bien que le nombre d'hommes prenant un congé parental ait augmenté de 65,84 % au cours de la période examinée (il est passé de 5.940 en 2006 à 9.851 en 2009), ce congé reste principalement utilisé par les femmes. Au total, 76 % des travailleurs en congé parental (32.353 en 2009) sont des femmes, 24 % des hommes. On peut toutefois constater que davantage d'hommes utilisent leur congé parental. Au cours de la période examinée, leur nombre a presque doublé en Région flamande et en Région de Bruxelles-Capitale³⁹. Le nombre de femmes a augmenté moins fortement que celui des hommes au cours de la période examinée (augmentation de 26,54 %).

On peut également constater que les travailleurs font proportionnellement davantage usage du congé parental en Région flamande qu'en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale. En 2009, 71 % du nombre total de travailleurs en congé parental habitaient en Région flamande, 23 % en Région wallonne et 6 % en Région de Bruxelles-Capitale.

c. Impact budgétaire⁴⁰

Parallèlement à l'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental, on peut aussi constater une augmentation du budget qui est affecté à ce congé. Le budget total pour le congé parental est passé de 79,5 millions d'euros en 2006 à 96,5 millions d'euros en 2008, soit une augmentation de 21,58 %. Au cours des six premiers mois de 2009, les paiements se sont élevés à 53,3 millions d'euros. Comme pour l'utilisation du système, on a versé proportionnellement plus pour la réduction d'1/5 et l'interruption complète que pour la réduction à mi-temps.

³⁹ Il est passé de 4.632 en 2006 à 7.744 en 2009 en Région flamande, de 284 en 2006 à 428 en 2009 en Région de Bruxelles-Capitale, et de 1.025 en 2006 à 1.678 en 2009 en Région wallonne.

⁴⁰ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

3. Application du système

a. Passage entre les systèmes⁴¹

Les différentes formes du congé parental peuvent être combinées, en tenant compte de la durée maximum du congé et de la durée minimum du fractionnement propre à la forme choisie⁴². Pour le passage d'une forme de congé à l'autre, un mois d'interruption complète est égal à deux mois de réduction des prestations à mi-temps et à cinq mois de réduction des prestations d'1/5.

Dans certains cas, il est aussi possible de passer du congé parental à une forme de crédit-temps ou de diminution de carrière, étant donné que la convention collective de travail n° 77 bis neutralise cette période de suspension du contrat de travail. En d'autres termes, cela signifie que ce passage n'est possible que si, pendant la période précédant le congé parental, le travailleur satisfait aux conditions d'occupation de la forme choisie de crédit-temps ou de diminution de carrière, comme le prévoit la convention collective de travail n° 77 bis. En tout cas, pour pouvoir passer à un crédit-temps, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent le congé parental. Pour une réduction des prestations de travail à mi-temps, le travailleur doit avoir été occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein pendant les 12 mois qui précèdent le congé parental. Pour une diminution de carrière d'1/5, le travailleur doit avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent son congé parental.

Il est également possible de passer d'un crédit-temps à un congé parental. Il faut toutefois vérifier, pour certaines formes de congé parental, si le régime de travail est respecté en fonction de la demande.

⁴¹ Un aperçu complet des passages entre les différents systèmes est repris en annexe 7.

⁴² À l'exception des travailleurs de l'enseignement.

b. Proportionnalité

Le congé parental peut être pris proportionnellement, soit trois mois à temps plein, soit six mois à mi-temps, soit 15 mois sous la forme d'une réduction des prestations d'1/5. Comme indiqué ci-avant, les différentes formes du congé parental peuvent être combinées, en tenant compte de la durée maximum du congé et de la durée minimum du fractionnement propre à la forme choisie⁴³. Ainsi, le congé à temps plein peut par exemple être fractionné en mois, le congé à mi-temps en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre et le congé d'1/5 en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

c. Différence de traitement

Le congé parental est un droit individuel qui peut être exercé tant par les hommes que par les femmes.

Dans le droit fil de la philosophie du système, le congé parental n'est ouvert qu'aux parents biologiques ou adoptifs. Les parents non biologiques dans une famille recomposée ou une famille homoparentale ne peuvent pas exercer le droit au congé parental. Par ailleurs, une allocation plus élevée est accordée aux travailleurs isolés habitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants.

Il convient en outre de noter que la Cour européenne a indiqué que la législation belge est contraire à l'accord-cadre sur le congé parental, transposé dans la directive 96/34/CE du 3 juin 1996, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de préavis pendant un congé parental.

d. Chevauchements

Le congé parental est un congé qui est octroyé pour s'occuper de ses enfants. Dans ce sens, des chevauchements sont possibles avec le crédit-temps (ou interruption de carrière) pour soins et le congé d'adoption. En cas de maladie grave de l'enfant, un chevauchement est possible avec les deux autres congés thématiques, à savoir le congé pour soins palliatifs et le congé pour soins à un membre de la famille gravement malade.

⁴³ À l'exception des travailleurs de l'enseignement.

4. Assimilations

Le congé parental avec allocation d'interruption est assimilé à une période de travail pour les soins de santé et les allocations familiales. Il n'est pas assimilé à des jours de travail pour les vacances annuelles.

Il est neutralisé pendant cinq années pour le chômage. Douze mois sont assimilés pour les pensions, période qui peut être prolongée jusqu'à 36 mois au maximum pour l'éducation d'un enfant de moins de six ans ou en fonction des droits pris et du paiement de cotisations.

E. Congé pour soins palliatifs

1. Courte description du système

Ce congé est régi par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, exécutée par la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses et par l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs.

Le congé pour soins palliatifs est une forme spécifique d'interruption de carrière qui donne à tous les travailleurs le droit de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail ou de réduire ses prestations de travail en vue de se consacrer à des soins palliatifs en faveur d'une personne atteinte d'une maladie incurable. Cette personne ne doit pas nécessairement être un membre de la famille.

Le soin palliatif consiste en toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

Ce congé peut s'exercer de plusieurs manières.

Tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail durant un mois, par patient, dans le cadre du congé pour octroi de soins palliatifs. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois.

Tout travailleur occupé à temps plein ou à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est au moins égal au 3/4 du nombre d'heures de travail hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations à concurrence d'1/5 ou d'un mi-temps durant un mois par patient. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois.

La protection contre le licenciement en vigueur dans le cadre de l'interruption de carrière est d'application pour ce congé. Cela signifie donc que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour motif suffisant. La protection prend cours le jour de l'avertissement écrit adressé à l'employeur et prend fin trois mois après la fin du congé. L'employeur qui procède à un licenciement sans motif grave ou motif suffisant est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération.

2. Impact du système

a. Nombre de bénéficiaires

Il ressort des chiffres fournis par l'ONEM que le nombre de bénéficiaires de ce congé est en augmentation, passant de 193 en 2006 à 231 bénéficiaires en 2009⁴⁴. Sur trois années, cela représente donc une augmentation du nombre de bénéficiaires de 19,69%.

Le même constat peut se retrouver pour les différentes formes de ce congé, que ce soit une suspension complète des prestations de travail ou une réduction des prestations à concurrence d'1/2 temps ou d'1/5 temps. Il apparaît cependant que 73 % des bénéficiaires de ce congé optent pour la suspension complète des prestations de travail (168 en 2009), 20% pour la réduction des prestations à 1/2 temps (47 en 2009) et 7 % pour la réduction des prestations d'1/5 (16 en 2009).

Il apparaît également que les travailleurs ayant recours à ce congé sont à 75% des femmes (174 en 2009) et à 25 % des hommes (57 en 2009).

⁴⁴ Pour l'année 2009, les chiffres disponibles portent sur le premier semestre de l'année.

En ce qui concerne la répartition par Régions, il est à remarquer que, pour le premier semestre de l'année 2009, 87% des bénéficiaires de ce congé résidaient en Région flamande, 9% en Région wallonne et 4% en Région de Bruxelles-Capitale.

b. Impact budgétaire⁴⁵

Durant ce congé, la perte de rémunération du travailleur est compensée par une allocation à charge de l'ONEM qui varie en fonction de la forme du congé :

Brut

à partir du 1.3.2009

Résiduaire - assistance médicale et soins palliatifs		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	726,85	726,85
réduction d'un 1/2	363,42	616,45
réduction d'un 1/5	123,29 165,80 (1)	246,58

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Net

à partir du 1.3.2009

Résiduaire - assistance médicale et soins palliatifs		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	653,23	653,23
réduction de 1/2	301,10	510,73
réduction de 1/5	102,15 137,37 (1)	204,30

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

⁴⁵ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

Le budget total affecté à ce congé a augmenté de 14,97 % entre 2006 et 2008 (708.445 euros en 2006 et 814.509 euros en 2008). Pour 2009, le montant total des indemnités versées par l'ONEM s'élève à 439.208 euros.

Compte tenu des constats tirés de l'utilisation des différentes formes de ce congé, la plus grande part de ce budget est consacré à la forme de la suspension complète des prestations de travail.

3. Application du système

a. Proportionnalité

Le principe de proportionnalité ne s'applique pas dans le cadre de ce congé étant donné que la durée de celui-ci n'est pas liée au régime de travail du travailleur.

b. Chevauchements

Compte tenu de la finalité poursuivie par ce congé, des chevauchements sont possibles avec le système de crédit-temps et d'interruption de carrière.

4. Assimilations

Pour ce congé, une assimilation existe pour les secteurs des soins de santé, des allocations familiales et des pensions.

Une neutralisation est également prévue en ce qui concerne le chômage.

Par contre, il n'y a pas d'assimilation au niveau des vacances annuelles.

F. Congé pour soins à un membre de la famille gravement malade

1. Courte description du système

Au terme de l'arrêté royal du 10 août 1998, chaque travailleur⁴⁶ a le droit de suspendre totalement ou partiellement l'exécution de son contrat de travail en vue d'octroyer des soins à un membre du ménage qui cohabite avec le travailleur ou de la famille, aussi bien les parents que les alliés jusqu'au deuxième degré, gravement malade.

Cet arrêté royal définit la notion de maladie grave comme "chaque maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence".

Il existe plusieurs formes de congé pour assistance médicale.

Tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement ses prestations durant une période de 12 mois au maximum par patient. Ces interruptions doivent chaque fois être prises par période de minimum un mois et de maximum trois mois.

Tout travailleur occupé à temps plein ou à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est au moins égal au 3/4 du nombre d'heures de travail hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'1/5 ou d'1/2 temps pour une période de 24 mois par patient au maximum. Ces interruptions doivent également chaque fois être prises par période de minimum un mois et de maximum trois mois.

Pour le travailleur isolé, en cas de maladie grave de son enfant âgé de 16 ans au plus, la période maximale de 12 mois de suspension complète est portée à 24 mois tandis que la période maximale de 24 mois de réduction des prestations est portée à 48 mois. Ces interruptions doivent également chaque fois être prises par période de minimum un mois et de maximum trois mois.

⁴⁶ Ce droit est cependant limité pour les travailleurs d'une PME qui, au 30 juin de l'année civile précédente, comptaient moins de 10 travailleurs. Ceux-ci n'ont en effet le droit qu'à la suspension totale des prestations.

Un travailleur isolé est un travailleur qui vit exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

La protection contre le licenciement en vigueur dans le cadre de l'interruption de carrière est d'application. Cela signifie donc que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour motif suffisant. La protection prend cours le jour de l'avertissement écrit adressé à l'employeur et prend fin trois mois après la fin de congé. L'employeur qui procède à un licenciement sans motif grave ou motif suffisant est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération.

2. Impact du système

a. Nombre de bénéficiaires

Compte tenu des chiffres fournis par l'ONEM, le nombre de bénéficiaires de ce congé est de manière globale en nette augmentation, en passant de 4.770 en 2006 à 7.598 bénéficiaires en 2009. Sur trois ans, le nombre de bénéficiaires de ce congé a donc augmenté de 59,28%.

Cette tendance à l'augmentation se retrouve pour les différentes formes de ce congé. Elle est toutefois plus marquée pour les réductions de prestations à 1/2 temps (62% entre 2006 et 2009) et d'1/5 temps (77% entre 2006 et 2009).

Il apparaît que 43 % des bénéficiaires de ce congé optent pour la réduction des prestations à 1/2 temps (3.255 en 2009), 39 % pour la réduction des prestations d'1/5 temps (2.931 en 2009) et 18% pour l'interruption complète des prestations (1.411 en 2009).

Il apparaît également que les travailleurs ayant recours à ce congé sont à 73% des femmes (5.526 en 2009) et à 27 % des hommes (2.072 en 2009).

En ce qui concerne la répartition par Régions, il est à souligner que, pour le premier semestre de l'année 2009, 83% des bénéficiaires de ce congé résidaient en Région flamande, 14% en Région wallonne et 3% en Région de Bruxelles-capitale.

b. Impact budgétaire⁴⁷

Durant ce congé, la perte de rémunération du travailleur est compensée par une allocation à charge de l'ONEM qui varie en fonction de la forme du congé :

Brut

à partir du 1.3.2009

Résiduaire - assistance médicale et soins palliatifs		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	726,85	726,85
réduction d'un 1/2	363,42	616,45
réduction d'un 1/5	123,29 165,80 (1)	246,58

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Net

à partir du 1.3.2009

Résiduaire - assistance médicale et soins palliatifs		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	653,23	653,23
réduction de 1/2	301,10	510,73
réduction de 1/5	102,15 137,37 (1)	204,30

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Le budget total affecté à ce congé a augmenté de 41,67% entre 2006 et 2008 (19.138.618 euros en 2006 et 27.114.050 euros en 2008). Pour 2009, le montant total des indemnités versées par l'ONEM s'élève à 15.919.036 euros.

⁴⁷ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

Compte tenu des constats tirés de l'utilisation des différentes formes de ce congé, la plus grande part de ce budget est consacré aux réductions de prestations à 1/2 temps et d'1/5 temps.

3. Application du système

a. Proportionnalité

En termes de durée du congé, le principe de proportionnalité n'est pas appliqué pour une réduction des prestations de travail d'1/5 temps.

b. Chevauchements

Compte tenu de la finalité poursuivie par ce congé, des chevauchements sont possibles avec le système de crédit-temps et d'interruption de carrière.

4. Assimilations

Pour ce congé, une assimilation existe pour les secteurs des soins de santé, des allocations familiales et des pensions.

Une neutralisation est également prévue en ce qui concerne le chômage.

Par contre, il n'y a pas d'assimilation au niveau des vacances annuelles.

G. Congé pour soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave

1. Courte description du système

Actuellement, le travailleur qui souhaite procurer des soins à un enfant hospitalisé pour une maladie grave doit avoir recours au droit octroyé dans le cadre de l'arrêté royal du 10 août 1998 précité. Il doit donc s'absenter au minimum un mois de son lieu de travail alors que cette durée n'est pas toujours nécessaire.

Le Conseil national du Travail a donc proposé, dans le cadre de son avis n° 1.690 du 20 mai 2009, d'adapter cet arrêté royal afin de lui ajouter une section qui porterait spécifiquement sur la situation de l'hospitalisation, prévisible ou non, d'un enfant qui souffre d'une maladie grave.

Cette modification de l'arrêté royal permettrait que le droit à la suspension complète du contrat de travail s'applique également pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave.

Ce droit serait octroyé à toute personne qui cohabite avec l'enfant et qui gère son éducation au quotidien. En l'absence de cohabitation, ce droit pourrait être exercé par un parent au premier degré de l'enfant ou, à défaut, par un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré.

La notion de "maladie grave" serait adaptée à cette situation spécifique et serait définie comme étant chaque maladie ou intervention considérée comme telle par le médecin traitant de l'enfant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire.

Eu égard à la situation spécifique, l'interruption des prestations pourraient se faire pour des périodes d'une semaine minimum renouvelable une fois. Ces périodes ne seraient pas fractionnables et ne pourraient pas être prises à temps partiel.

La même adaptation devrait être prévue pour le régime applicable aux travailleurs isolés.

Dans cette proposition, le Conseil a également prévu la possibilité de revenir dans le régime général initialement prévu par l'arrêté royal du 10 août 1998 précité si la première hospitalisation devait durer plus longtemps que prévu et que l'interruption du contrat de travail devait être plus longue que les deux semaines maximum octroyée par ce régime spécifique.

Concomitamment à ce rapport, le Conseil national du Travail a émis un avis n° 1.715 sur le projet d'arrêté royal qui exécute l'avis n°1.690 précité.

2. Impact du système

Durant ce congé, la perte de rémunération du travailleur serait compensée par une allocation à charge de l'ONEM, dans le cadre de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

3. Application du système

a. Proportionnalité

En termes de durée du congé, le principe de proportionnalité n'est pas appliqué pour une réduction des prestations de travail d'1/5 temps.

b. Chevauchements

Compte tenu de la finalité poursuivie par ce congé, des chevauchements seraient possibles avec les vacances annuelles ou avec le congé pour raisons impérieuses.

4. Assimilations

Pour ce congé, ce qui existe en matière d'assimilations au niveau du congé pour soins à un membre de la famille grave malade devrait également s'appliquer.

H. Congé de maternité

1. Courte description du système

a. Protection liée à la maternité

En étroite corrélation avec le congé de maternité, de nombreuses mesures ont pour but de protéger les travailleuses enceintes. Parmi elles sont notamment visées la protection contre le licenciement depuis l'avertissement de l'employeur jusqu'à un mois après la reprise du travail suivant le repos de maternité, la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses, l'interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit, le droit de s'absenter pour les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

b. Congé de maternité

Le congé de maternité a connu de nombreuses adaptations avant tout justifiées par des raisons physiologiques liées à l'accouchement et par la nécessité de mieux concilier la vie professionnelle, la vie privée et la vie de famille. Ces mêmes raisons ont contribué au niveau européen à l'élaboration d'un projet de directive européenne sur la protection des femmes enceintes au travail et sur les congés maternité. Dans l'état actuel, ce projet de directive vise notamment à porter la durée minimale du congé de maternité de 14 à 18 semaines.

Au niveau national, le congé de maternité est régi par les articles 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. En vertu de ces dispositions, le congé de maternité s'étale sur une durée de 15 semaines, réparties entre le congé prénatal et le congé postnatal, pour toute naissance d'un enfant né-vivant. Cette période peut être prolongée en cas de naissances multiples.

La naissance d'un enfant mort-né après 180 jours de grossesse, ouvre également le droit au congé de maternité. Avant ce délai, l'accouchement d'un enfant mort-né sera considéré comme une fausse couche et indemnisé à ce titre comme une maladie.

- Congé prénatal

Le congé prénatal est composé de 6 semaines dont une semaine obligatoire avant la date présumée de l'accouchement.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie pendant la période couverte par le congé prénatal (6 à 8 semaines avant l'accouchement), le congé prénatal s'ouvre automatiquement pour la durée concernée.

Le congé prénatal non utilisé (à l'exception de la semaine de congé prénatal obligatoire) peut quant à lui être reporté à la suite des 9 semaines de congé postnatal obligatoire. En cas de naissance prématurée ou de naissance tardive, le nombre de jours de congé prénatal pouvant être reportés se calcule sur la base de la date réelle de l'accouchement.

- Congé postnatal

Le congé postnatal a une durée de 9 semaines obligatoires, auxquels peuvent s'ajouter les jours de congés non utilisés dans le cadre du congé prénatal, à l'exception de la semaine de congé prénatal obligatoire.

En outre, depuis le 1^{er} avril 2009, la loi du 16 mars 1971 prévoit en son article 39, al. 3, que dans le cas du report de jours de congé prénatal après le congé postnatal, les 2 dernières semaines peuvent être converties en périodes de travail à temps réduit à prendre dans les 8 semaines suivant la reprise du travail. Cette modification a été introduite malgré l'avis unanime négatif des partenaires sociaux.

Par ailleurs, suite à une modification légale récente, en cas d'accouchement survenu un jour de travail, le congé de maternité débute le jour qui suit la naissance.

- Prolongation du congé de maternité

Le congé de maternité peut être prolongé dans plusieurs hypothèses.

Ainsi, en cas de naissances multiples, ce congé peut être prolongé de 4 semaines (2 semaines de congé prénatal et 2 semaines de congé postnatal).

Par ailleurs, en cas d'incapacité de travail, lorsque la travailleuse a été contrainte de prendre l'entièreté de son congé prénatal précédant la date réelle de l'accouchement, le congé postnatal peut être prolongé d'une semaine.

Enfin, en cas d'hospitalisation du nouveau-né pendant une période supérieure à 7 jours suivant sa naissance, le congé postnatal peut être, sous réserve de cette période de 7 jours, prolongé de la durée de cette hospitalisation, sans toutefois être prolongé de plus de 24 semaines.

- Conversion en congé de paternité

En cas d'hospitalisation ou de décès de la mère, le père de l'enfant peut poursuivre le congé qui était dévolu à la mère. Ce congé prend fin au moment où l'hospitalisation de la mère se termine et au plus tard à la fin de la période de congé de maternité non épuisée par la mère. Il bénéficie de la même protection contre le licenciement que celle dont bénéficie la travailleuse enceinte.

2. Impact du système

Le congé de maternité est indemnisé par l'INAMI à concurrence de 82% de la rémunération brute non plafonnée durant les 30 premiers jours. Pour le reste du congé, l'indemnité est quant à elle limitée à 75% du salaire plafonné.

Le nombre de bénéficiaires du congé de maternité augmente de 7.2 % entre 2006 et 2008, passant de 85.000 unités en 2006 à un plus de 90.000 bénéficiaires au cours de l'année 2008. Son coût connaît quant à lui une augmentation de 12 % de 2006 à 2008, totalisant un montant de 390.871.346 euros en 2008⁴⁸.

⁴⁸ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations

En 2008, les bénéficiaires de la mesure se répartissent comme suit : 58.8% sont domiciliées en Région flamande, 30.6% sont domiciliées en Région wallonne, 9.8% sont domiciliées dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le domicile des 0.8% restant n'était pas connu.

3. Application du système

a. Incidence de certains événements (petits chômages, jours fériés, jours de fermeture collective)

En vertu de l'arrêté royal du 11 octobre 1991, sont notamment assimilés à des périodes de travail les jours fériés, de vacances ou de fermeture de l'entreprise, de petit chômage ou de congé pour raisons impérieuses survenus pendant le congé de maternité. Ces jours seront dès lors reportés après le repos postnatal obligatoire.

Par contre, cet arrêté royal n'assimile pas les périodes d'incapacité de travail à des journées de travail. Le congé de maternité ne s'en trouve dès lors pas prolongé. En d'autres termes, lorsque la travailleuse tombe en incapacité de travail pendant la période correspondant au congé prénatal (six semaines avant la date présumée de l'accouchement), le congé prénatal s'ouvre automatiquement.

b. Proportionnalité et transition vers un autre système de congé

Le principe de proportionnalité ne s'applique pas dans le cadre de ce congé, la durée du congé de maternité n'étant pas liée au régime de travail de la travailleuse.

Cependant, ce principe connaît une dérogation pour ce qui concerne les deux dernières semaines du congé de maternité, lorsque celles-ci sont converties en jours de congé de repos postnatal à prendre dans les huit semaines de la reprise du travail. Dans ce cas, ladite réduction de temps de travail de la travailleuse sous régime de travail à temps partiel sera calculée au pro rata du régime de travail qui lui est appliqué.

Cela étant, depuis l'entrée en vigueur, au 1^{er} avril 2009, de dispositions visant à assouplir le congé de maternité, des questions se posent notamment⁴⁹ quant au mode de calcul à appliquer lorsque, au moment de la reprise du travail, la travailleuse réduit son temps de travail en application des dispositions relatives à un congé thématique ou au crédit-temps et fait simultanément usage de la possibilité de convertir les 2 dernières semaines de leur congé de maternité en jours de congé de repos postnatal. En effet, dans ce cas une interrogation subsiste sur le régime de travail à prendre en compte pour le calcul de ces jours de congé.

4. Assimilations

Ce congé est complètement assimilé aux périodes de travail pour les périodes de 15 (17 ou 19 semaines) en matière de soins de santé, d'allocations familiales, de chômage, de pension et pour les vacances annuelles.

Les périodes d'absence de la travailleuse pour les examens médicaux prénataux étant rémunérées par l'employeur, celles-ci sont donc considérées comme effectives.

I. Congé prophylactique lié à la protection de la maternité

1. Période d'écartement de la travailleuse enceinte

a. Courte description du système

Dans le cadre plus général de la protection de la maternité, si la travailleuse est exposée à certains risques dans l'entreprise, l'employeur doit, dès qu'il a connaissance de son état de grossesse, prendre les mesures qui s'imposent. Parmi celles-ci, l'article 42 de l'arrêté royal du 2 mai 1995 prévoit que l'employeur peut suspendre l'exécution du contrat si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. En fonction des risques auxquels la travailleuse est exposée, la décision d'écartement revient soit à l'employeur soit, à la demande de l'employeur, sur proposition du médecin du travail.

⁴⁹ Dans son avis n°1.668, le Conseil national du Travail avait pointé diverses difficultés techniques et d'organisation qui pourraient faire obstacle à l'application de la mesure.

La durée d'écartement ainsi décidée dépend du risque auquel la travailleuse est exposée et se termine six semaines ou huit semaines avant la date présumée de l'accouchement. Dans certaines situations, la travailleuse allaitante peut se voir écartée de son travail depuis la mise au courant de son état de grossesse à son employeur jusqu'à 5 mois suivant la naissance.

Pendant toute la durée de ce congé prophylactique jusqu'à un mois après la reprise de son travail, la travailleuse bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

Jusqu'au 31 décembre 2009, lorsque son contrat de travail est suspendu, la travailleuse enceinte perçoit, selon la nature du risque encouru, une allocation prévue dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité ou contre les maladies professionnelles. L'indemnité allouée par l'INAMI correspond à 60% de sa rémunération plafonnée, tandis que l'indemnité allouée par le FMP équivaut à 90 % de sa rémunération plafonnée desquels 13.07 % sont retenus à titre de cotisation de sécurité sociale.

A partir du 1^{er} janvier 2010, toute femme écartée du milieu professionnel par une décision du médecin du travail ou de l'employeur aura droit à une indemnité journalière de maternité égale à 78.237 % de sa rémunération journalière moyenne, indépendamment des risques auxquels elle est exposée (art. 30 de la loi de relance économique du 27 mars 2009).

b. Impact du système

Le nombre de travailleuses écartées a crû légèrement (4.5 %) entre 2006 et 2008 pour arriver à un total de 16.311 personnes en 2008. Cependant, ce congé prophylactique a connu une augmentation importante et constante depuis 1995 et s'est stabilisé à un niveau élevé ces dernières années.

Pendant cette même période, cette mesure a entraîné un coût total de 26.604.593,46 euros pour l'année 2008, ce qui représente une augmentation de 6.9 % par rapport à l'année 2006⁵⁰.

⁵⁰ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

Il est également à noter que l'adaptation de l'indemnité au 1^{er} janvier 2010 aura inévitablement un impact sur le coût de la mesure. Par ailleurs, celle-ci engendrera probablement un effet sur le nombre de bénéficiaires futures.

En 2008, les bénéficiaires de la mesure se répartissent comme suit : 61 % sont domiciliées en Région flamande, 32 % sont domiciliées en Région wallonne, 5 % sont domiciliées dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le domicile des 2 % restant n'était pas connu.

c. Application du système

1) Proportionnalité

Le principe de proportionnalité ne s'applique pas dans le cadre de ce congé, la durée du congé prophylactique n'étant pas liée au régime de travail de la travailleuse.

2) Différence de traitement

Il existe actuellement une différence de traitement entre les travailleuses exposées à un risque repris dans la liste des maladies professionnelles pour lesquelles une indemnisation de 90% de la rémunération brut plafonnée est octroyée, et celles qui sont exposées à un risque qui n'est pas reconnu par cette liste qui perçoivent quant à elles une indemnité correspondant à 60% de leur rémunération brut plafonnée. Cette distinction sera cependant supprimée au 1^{er} janvier 2010.

d. Assimilations

La période d'écartement de la travailleuse est assimilée à du travail effectif normal en matière de soins de santé, d'allocations familiales, pour le chômage et la pension et pour les vacances annuelles.

2. Congé d'allaitement

a. Courte description du système

Dans le même cadre de la protection de la maternité, la travailleuse allaitante exposée à certains risques dans son travail peut, selon la même procédure et dans les mêmes conditions que celles prévues par la travailleuse enceinte exposée à des risques, voire l'exécution de son contrat de travail suspendue, si un aménagement des conditions et/ou du temps de travail ou si un changement de poste n'est pas possible.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail est suspendue, la travailleuse qui a terminé son congé de maternité pourra bénéficier jusqu'à la fin de son cinquième mois d'allaitement suivant la naissance, d'une indemnité allouée par l'INAMI correspondant à 60 % de son salaire plafonné.

Il est à noter que si la travailleuse qui n'est exposée à aucun risque particulier souhaite bénéficier d'un congé d'allaitement, diverses situations peuvent se présenter. Le congé d'allaitement peut par exemple être réglé par convention collective de travail. Cependant, même lorsqu'une convention collective de travail ne le prévoit pas, cette possibilité peut néanmoins être accordée moyennant l'accord de l'employeur. Dans ce cas, l'intéressée ne pourra cependant pas prétendre à une indemnité, sauf si les parties en disposent autrement.

b. Impact du système

Entre 2006 et 2008, le nombre de bénéficiaires d'un congé d'allaitement accordé dans le cadre de la protection de la maternité a crû de 2.7 % totalisant 13.164 travailleuses. En 2008, ce nombre se répartit comme suit : 59 % sont domiciliées en Flandre, 34 % en Région wallonne, 5 % en Région bruxelloise. Le lieu de domicile des 2 % restants est inconnu. Son coût a quant à lui crû de 6.90% pendant cette même période, totalisant ainsi un coût de 37.727.752 euros en 2008.

c. Application du système

Proportionnalité

La durée de ce congé n'est pas liée au régime de travail de la travailleuse.

d. Assimilations

Ce congé prophylactique est assimilé dans son entièreté en matière d'allocations familiales, de soins de santé, de pension, de chômage et pour les vacances annuelles.

J. Pauses d'allaitement

1. Courte description du système

La Convention collective de travail n°80 instaure un droit aux pauses d'allaitement qui permet aux travailleuses de suspendre l'exécution de leur travail afin d'allaiter leur enfant ou de tirer leur lait. La travailleuse a droit à une demi-heure de pause d'allaitement pour des prestations de travail d'au moins quatre heures, ou à deux pauses d'une demi-heure si les prestations de travail de la journée sont d'au moins 7 heures 30.

La travailleuse peut faire usage du droit aux pauses d'allaitement jusqu'à 7 mois après la naissance de l'enfant. Cette période peut être prolongée de deux mois maximum dans des circonstances exceptionnelles. Pendant la durée de ces pauses d'allaitement et jusqu'à un mois après la fin de l'exercice de ce droit, la travailleuse bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

Le moment de ces pauses d'allaitement est à convenir avec l'employeur. Celles-ci sont indemnisées à concurrence de 82% du montant brut perdu qui aurait été dû pour les heures ou demi-heures de pause d'allaitement.

2. Impact du système

En 2008, 841 travailleuses ont fait usage de leur droit aux pauses d'allaitement contre 588 en 2006. Cette différence de 253 unités correspond à une augmentation de 43% des bénéficiaires de la mesure en 2008 par rapport à l'année 2006. Son coût correspond quant à lui en 2008 à 255.138,80 euros, ce qui représente une augmentation de 31% par rapport à l'année 2006⁵¹.

En 2008, les bénéficiaires de la mesure se répartissent comme suit : 62.7% sont domiciliés en Région flamande, 26.3% sont domiciliés en Région wallonne, 1.6% sont domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le domicile des 0.4% restant n'était pas connu.

3. Application du système

Proportionnalité

Le droit aux pauses d'allaitement est lié à la durée effective des prestations de la travailleuse pour chaque journée considérée.

4. Assimilations

Les pauses d'allaitement sont assimilées à des prestations de travail effectives pendant toute la période de celles-ci, en matière de soins de santé, d'allocations familiales, de chômage, de pension et pour les vacances annuelles.

⁵¹ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

K. Congé de paternité

1. Courte description du système

L'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que tout travailleur a droit à un congé de 10 jours pour la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Sont visés par cette mesure toute personne qui a reconnu l'enfant né dans ou hors mariage.

Ces dix jours peuvent être pris à sa meilleure convenance, dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

La naissance d'un enfant mort-né après 180 jours de grossesse, ouvre également le droit au congé de paternité. Ce congé pourra par ailleurs être cumulé avec celui fixé en cas de décès d'un enfant.

Ce congé est lié à l'événement de l'accouchement et n'ouvre par conséquent le droit qu'à un congé de paternité de 10 jours, indépendamment de la naissance d'un ou plusieurs enfants.

Les trois premiers jours de ce congé sont indemnisés complètement à charge de l'employeur. Le travailleur perçoit pour les sept jours suivants une allocation à charge de l'INAMI correspondant à 82 % du salaire brut plafonné.

2. Impact du système

Entre 2006 et 2008, le nombre de bénéficiaires d'un congé de paternité a augmenté de 5.747 unités, soit une progression de 10 % pour arriver à un total de 61.246 personnes en 2008. Pour cette même période, le coût de la mesure a quant à lui crû de 16.7%, entraînant un coût total de 36.318.886,31 euros pour l'année 2008⁵².

⁵² Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

Depuis le 1^{er} avril 2009, le délai pendant lequel le travailleur peut prendre son congé de paternité est porté de 30 jours à quatre mois. Bien que le nombre de jours de congé n'ait pas été modifié, il se pourrait que cette adaptation légale ait un impact budgétaire. Une estimation de cet impact n'est cependant pas encore possible.

3. Application du système

a. Proportionnalité

Dans ses avis n° 1.439, 1.689 et 1.694, le Conseil a souligné que l'application des dispositions en matière de congé de paternité pose des problèmes pour les travailleurs qui sont occupés dans des régimes de travail atypiques, dont les travailleurs à temps partiel. Il a considéré dans ces avis qu'il fallait adopter un principe clair basé sur la proportionnalité.

Pour rappel, à cet égard, il proposait de prendre les dispositions réglementaires nécessaires, grâce auxquelles l'absence pour congé de paternité pourrait être limitée pour tous les travailleurs dans tous les cas à une durée totale d'au maximum 2 fois la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur.

Ces avis n'ont cependant pas encore été exécutés et le principe de proportionnalité ne s'applique donc pas jusqu'à présent.

b. Différence de traitement

Dans son avis n°1.623 du 6 novembre 2007, le Conseil national du Travail constate qu'il subsiste un problème en termes d'égalité de traitement avec les couples homosexuels. En effet, dans les couples féminins, l'une des partenaires peut mettre un enfant au monde. Cette naissance ne donne pas droit à un congé de maternité pour sa compagne.

Si cette dernière souhaite adopter l'enfant de sa partenaire, elle ne pourra pas non plus prétendre à une quelconque forme de congé ou d'indemnisation car les délais pour pouvoir bénéficier d'un congé d'adoption sont trop courts par rapport à la durée d'une procédure d'adoption. En effet, ce congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, ce qui est un délai trop court.

Une solution pourrait consister en ce que cette seconde femme puisse obtenir un congé dit de paternité et l'indemnisation y afférente, toutes autres conditions étant remplies par ailleurs.

Cette question n'a pas encore été résolue.

c. Cumul

Dans le cas de la naissance d'un enfant mort-né après 180 jours de grossesse, un droit au congé de paternité s'ouvre. Parallèlement à ce congé, il est à noter qu'un congé de circonstance peut également être pris pour le décès d'un enfant.

4. Assimilations

Pour ce qui concerne le volet relatif aux assimilations, le congé de paternité est assimilé à des prestations de travail effectives, en matière de soins de santé, d'allocations familiales, de chômage, de pension et pour les vacances annuelles.

L. Congé d'adoption

1. Courte description du système

Pour permettre l'accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption, le travailleur a droit à un congé d'adoption. L'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que ce congé peut avoir une durée de six semaines maximum lorsque l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans au début du congé, ou de quatre semaines lorsque l'enfant a dépassé cet âge, pour autant qu'il n'ait pas atteint l'âge de huit ans.

Ce congé doit être pris de façon ininterrompue. Même s'il ne doit pas être pris dans son entièreté, il doit avoir une durée minimale d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Les trois premiers jours de ce congé sont indemnisés complètement à charge de l'employeur. Le travailleur perçoit pour les jours suivants une allocation à charge de l'INAMI correspondant à 82 % du salaire brut plafonné.

Le travailleur qui prend un congé d'adoption bénéficie d'une protection contre le licenciement. Celle-ci débute deux mois avant la prise de cours du congé et se termine un mois après la fin de celui-ci. L'employeur qui souhaite malgré tout licencier ce travailleur sans fournir la preuve que les raisons justifiant ce licenciement sont étrangères à la prise de ce congé, devra lui payer une indemnité forfaitaire équivalant à trois mois de salaire.

Ce congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Les modalités d'exercice de ce droit ont été modifiées par l'art. 87 de la loi du 1^{er} mars 2007. Selon cet article, le congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Cependant, cette mesure n'est pas encore entrée en vigueur. Celle-ci n'entrera en vigueur que lorsqu'un arrêté royal aura déterminé la manière dont le travailleur pourra apporter la preuve de l'accueil de l'enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption.

Dans son avis n°1.623 du 6 novembre 2007, le Conseil avait proposé que soit instaurée une nouvelle formalité permettant de prouver de manière certaine la date d'arrivée de l'enfant dans la famille du ou des (candidats) parents adoptifs qui pourrait prendre la forme d'une déclaration sur l'honneur certifiée par la commune dans laquelle l'enfant ou les enfants adoptés seront inscrits.

2. Impact du système

Outre le faible nombre de bénéficiaires de cette forme de congé (221 personnes en 2008), il est intéressant de noter qu'à l'inverse des autres systèmes de congé, le nombre de bénéficiaires du congé d'adoption a connu, entre 2006 et 2008, une baisse de près de 7%, passant de 237 unités en 2006 à 221 unités en 2008. Pour cette même période, le coût de la mesure a quant à lui légèrement augmenté (+1.8%), totalisant un montant de 641.976,91 euros pour l'année 2008⁵³.

En 2008, les bénéficiaires de ce congé se répartissent comme suit : 70% sont domiciliés en Région flamande, 25% sont domiciliés en Région wallonne, 2.5% sont domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le domicile des bénéficiaires restants n'était pas défini.

La répartition de ce congé entre les hommes et les femmes est à peu près égale, les hommes représentant 48 % des bénéficiaires. Cette proportion est restée inchangée entre 2006 et 2008.

3. Application du système

Le principe de proportionnalité ne s'applique pas dans le cadre de ce congé, la durée du congé d'adoption n'étant pas liée au régime de travail du travailleur.

Le congé d'adoption est par ailleurs un droit individuel qui peut être pris aussi bien par les hommes que les femmes.

4. Assimilations

Pour ce qui concerne le volet relatif aux assimilations, le congé d'adoption est assimilé à des prestations de travail effectives, en matière de soins de santé, d'allocations familiales, de chômage, de pension et pour les vacances annuelles.

⁵³ Pour l'impact budgétaire, il faut tenir compte des indexations.

M. Congé pour soins d'accueil

1. Courte description du système

L'article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, inséré par la loi-programme du 27 avril 2007, accorde au travailleur, officiellement désigné comme parent d'accueil, le droit de s'absenter de son travail pour l'accomplissement d'obligations et de missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement.

Les modalités précises de l'exécution de ce droit sont régies par l'arrêté royal du 27 octobre 2008⁵⁴ concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil.

Ainsi, ce congé d'accueil ne peut être utilisé par le travailleur que pour faire face à des événements qui ont un lien spécifique avec la situation de placement et pour lesquels son intervention qui est requise est empêchée par l'exécution de son contrat de travail.

Les événements suivants sont visés par l'arrêté royal du 27 octobre 2008 précité :

- le fait d'assister à des audiences des autorités judiciaires ou administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil;
- les contacts avec les parents naturels ou d'autres personnes importantes pour l'enfant ou la personne placée;
- les contacts avec le service de placement.

En dehors de ces situations, le droit de s'absenter du travail dans le but de dispenser des soins d'accueil ne peut être utilisé que pour autant que les services de placement délivrent une attestation qui précise pourquoi un tel droit est indispensable et pour autant que cette situation ne soit pas couverte par le droit accordé en vertu de l'article 30 bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

⁵⁴ Cet arrêté royal est entré en vigueur le 22 novembre 2008.

La durée de ce congé est fixée à 6 jours maximum par année civile. Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, qui ensemble sont désignés comme parents d'accueil, les 6 jours de congé d'accueil doivent être partagés entre eux.

2. Impact du système

Compte tenu du caractère récent de ce congé, les données relatives au nombre de bénéficiaires et à l'impact budgétaire de celui-ci ne sont disponibles que pour le premier semestre de l'année 2009.

a. Nombre de bénéficiaires

Il ressort des chiffres délivrés par l'ONEM que 142 travailleurs ont eu recours à ce congé sur les six premiers mois de l'année 2009.

Ces données permettent de constater que l'utilisation de ce congé est répartie d'une manière très équilibrée entre les hommes et les femmes. En effet, pour la période considérée, 70 hommes et 72 femmes en ont bénéficié.

Il est également possible de souligner que les travailleurs de la Région flamande ont plus recours à ce congé que les travailleurs de la Région Wallonne et ceux de la Région de Bruxelles-Capitale. En effet, pour le premier semestre de l'année 2009, 76 % des travailleurs ayant bénéficié de ce congé résidaient en Région flamande, 20% en Région Wallonne et 4% dans la Région de Bruxelles-Capitale.

b. Impact budgétaire

Durant la suspension du contrat de travail pour soins d'accueil, le travailleur a droit à une allocation à charge de l'ONEM.

L'article 7 de l'arrêté royal du 27 octobre 2008 précité prévoit une allocation journalière forfaitaire de 82% de la rémunération plafonnée telle que visée aux articles 212, premier alinéa et 223 bis de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Concrètement, le montant de cette allocation journalière forfaitaire s'élève à 96,07 euros.

Pour les six premiers mois de l'année 2009, le montant total des indemnités versées par l'ONEM s'élève à 63.724 euros.

3. Application du système

a. Proportionnalité

Le principe de proportionnalité ne s'applique pas dans le cadre de ce congé, la durée de celui-ci n'étant pas liée au régime de travail du travailleur.

Cependant, l'adoption de ce principe a été demandée par la Conseil national du Travail, dans le cadre de son avis n° 1.694 du 14 juillet 2009, pour les travailleurs occupés dans des régimes de travail atypiques, en ce compris le travail à temps partiel.

b. Chevauchements

Compte tenu de la finalité poursuivie par ce congé, des chevauchements sont possibles avec le système de crédit-temps et de réduction de carrière.

4. Assimilations

Dans le cadre de son avis n° 1.694 précité, le Conseil national du Travail a demandé que l'assimilation du congé pour soins d'accueil soit réalisée pour l'ensemble des droits découlant des différents secteurs de la sécurité sociale.

N. Vacances annuelles

Ce système de congé est mentionné dans un souci d'exhaustivité.

O. Formation

Ces systèmes de congé sont mentionnés dans un souci d'exhaustivité.

1. Crédit-temps (congé de formation)

Une description complète du système du crédit-temps est donnée dans la partie II., point D.

2. Congé syndical

3. Congé-éducation

4. Congé politique

III. ÉTUDES QUALITATIVES

A. Etude Idea consult

Une évaluation de l'impact du système d'interruption de la carrière (IC)/crédit-temps (CT) a été réalisée en mai 2005 par Idea consult en vue de contribuer à l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi 2005.

A titre préliminaire, il convient de préciser que l'étude réalisée par Idea consult a analysé le système d'interruption de la carrière avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 77 bis sur le crédit-temps. Il n'est dès lors pas possible d'extrapoler de cette étude l'effet qu'a pu avoir ladite convention collective de travail sur la carrière des travailleurs, ni de tirer des conclusions quant à l'objectif d'une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle, que poursuit ladite convention.

L'étude a analysé l'impact de l'interruption de la carrière autour de deux questions principales (sur un nombre de 75.031 personnes au 30/06/1999) :

1. A un niveau micro : l'impact du système d'interruption de la carrière/crédit-temps sur le volume de travail et la carrière professionnelle des personnes en IC.

De cette analyse, il ressort que :

- La part des 50 ans et plus qui interrompent leur carrière ou réduisent leurs prestations augmente et atteint 42,6% en 2004 ;
 - La plupart de ceux qui interrompent leur carrière sont des femmes cependant que la part des hommes augmente. Les hommes sont en outre davantage représentés dans le groupe des 50 ans et plus ;
 - Ceux qui interrompent leur carrière proviennent en général de familles à deux revenus. Ils relèvent souvent de catégories dont les revenus sont élevés et vivent souvent avec un conjoint dont le salaire est important ;
 - L'interruption de la carrière est utilisée par des personnes issues de familles relativement grandes. Dans les familles avec enfants, ces derniers sont en général assez jeunes (moins de 4 ans). Il s'agit donc d'un grand groupe qui, potentiellement, entre en ligne de compte pour le congé parental ;
 - Le système de l'interruption de la carrière est principalement utilisé dans les secteurs tertiaire et quaternaire, surtout dans les grandes entreprises et le secteur public.
2. A un niveau macro : l'impact du système d'interruption de la carrière/crédit-temps sur le taux d'emploi (années 1998-2002).

Il convient de distinguer l'impact de l'IC sur le taux d'emploi en fonction de l'âge des travailleurs en interruption de carrière.

- Pour les travailleurs de moins de 50 ans qui interrompent leur carrière, l'on constate que ce groupe de travailleurs se compose d'hommes et de femmes qui effectuent une tâche de soins dans la famille. Bien que, à court terme, un effet négatif doit être constaté sur le taux d'emploi de ce groupe de travailleurs, la plupart des jeunes travailleurs qui interrompent leur carrière retournent, après un temps, au travail. A moyen terme, il y a donc un effet neutre qui devient positif sur leur participation au marché du travail. Etant donné qu'une interruption temporaire des activités professionnelles n'entraîne pas de suppression du lien avec l'employeur, l'on note fréquemment un retour possible au travail. Par contre, il est certain qu'une interruption de longue durée à temps plein crée un effet de désactivation.
- S'agissant du groupe des plus de 50 ans qui font usage de l'interruption de la carrière, de nombreuses modifications sont intervenues dans la réglementation sur le crédit-temps et la prépension depuis que l'étude a été réalisée. Avant ces modifications, l'on constatait que souvent le système conduisait à une sortie anticipée du marché du travail et qu'il a ainsi un effet négatif sur le taux d'emploi des 50 ans et plus. En théorie, le passage à un temps partiel devrait prévenir une sortie anticipée du marché du travail mais en pratique, la possibilité de travailler à temps partiel avant la pension n'était pas toujours utilisée dans cet objectif. En général, la réglementation spéciale de fin de carrière était aussi utilisée en vue d'une sortie anticipée à temps partiel du marché du travail. De cette manière, l'âge moyen de sortie des travailleurs âgés du marché du travail ne pouvait être relevé.

B. Extraits de l'étude « Zorgen voor kinderen in Vlaanderen : een dagelijkse evenwichtsoefening ? »

Cette étude constitue une partie d'un projet d'enquête plus vaste débuté par l'Université d'Anvers en 2003, intitulé « Les soins comme un nouveau risque social ». L'enquête a été menée auprès d'environ 3000 familles en Flandre interrogées sur leur expérience au niveau des soins aux enfants.

Nous ne reprendrons que la partie concernant la conciliation entre travail et soins. A cet égard, il convient de relever que l'enquête ne s'est centrée que sur les ménages à deux parents et ayant des enfants âgés de moins de 12 ans. L'étude a également porté davantage son attention sur l'occupation de la mère dans la mesure où sur la base de la littérature disponible en matière de travail et de soins, c'est principalement l'occupation de la mère qui aura plus d'influence sur la question.

L'étude s'est ainsi basée sur cinq types de combinaison travail-soins, à savoir :

- travail à temps plein et accueil formel⁵⁵
- travail à temps plein et accueil informel⁵⁶
- travail à temps partiel et accueil formel
- travail à temps partiel et accueil informel
- absence de travail rémunéré.

De cette étude, il résulte que :

- Les choix que les parents font en matière d'emploi ont des implications sur le choix de l'accueil des enfants et inversement ;
- L'âge du plus jeune enfant exerce une grande influence sur le choix de la combinaison travail-famille ; Les ménages dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans choisissent moins souvent des combinaisons comportant un travail à temps plein et plus souvent une combinaison avec absence de travail rémunéré. Parmi les familles dont les enfants sont âgés de moins de 6 ans, les mères ont un profil de travail similaire mais les familles dont le plus jeune enfant est âgé entre 3 et 5 ans choisissent plus souvent une combinaison comportant un accueil informel. Cependant, il apparaît que la présence d'enfants âgés de moins de 3 ans a un effet négatif sur le choix d'une combinaison travail-arrangements d'accueil avec travail rémunéré, à l'exception de la combinaison travail à temps partiel - accueil formel. Via un contrôle avec d'autres variables (formation de la mère, préférences), il ressort que la présence de très jeunes enfants constitue un frein à la participation des mères au marché du travail.

⁵⁵ L'on entend par accueil formel dans la présente étude : crèche subsidiée, institutions d'accueil indépendantes, gardiennes associées à un service pour l'accueil des familles, gardiennes indépendantes, accueil pré- et postscolaire institué par l'école et les initiatives pour l'accueil en dehors de l'école.

⁵⁶ L'accueil informel fait référence à l'accueil par les grands-parents ou d'autres membres de la famille, les amis, le voisinage, des connaissances, etc.

- A l'exception des ménages dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans (13%), seulement une toute petite partie des mères qui ne sont pas actives sur le marché du travail utilisent le crédit-temps ou le congé parental (1,6% si enfant a entre 3 et 5 ans et 4,3 % si enfant a entre 6 et 11ans). Dans ces données, il n'est pas tenu compte du congé parental à mi-temps et du crédit-temps mi-temps.

- A côté de l'âge du plus jeune enfant, le niveau de formation de la mère constitue également une variable importante qui influence l'occupation au travail ainsi que le type d'accueil utilisé. Les mères fortement qualifiées travaillent plus souvent à temps plein et choisissent plus souvent un accueil formel. Les mères moyennement qualifiées choisissent souvent des combinaisons comportant un accueil informel. Ainsi, la combinaison travail à temps plein/accueil informel est plus apparente chez les mères hautement et moyennement qualifiées.

- Autre variable qui intervient dans le choix d'une combinaison, la flexibilité au travail. La durée moyenne d'accueil par semaine pour le plus jeune enfant dans les familles dont la mère travaille à temps plein et qui font usage d'un accueil informel n'est pas significativement plus élevée que celle dans les familles dont la mère travaille à temps partiel et qui utilisent un accueil formel. Il en ressort que les mères qui travaillent à temps plein et qui utilisent un accueil informel ont un conjoint qui a des heures de travail flexible, ce qui permet de limiter le recours à l'accueil. Il est également possible que ces familles fassent un appel à un accueil informel car ils ont besoin de moins d'accueil en raison de leur horaire de travail flexible.

- Dans l'analyse, la variable formation a également été combinée avec les préférences de la mère au niveau de la répartition des tâches. Chez les mères peu qualifiées, la préférence de la mère au niveau de la répartition des tâches diminue quelque peu l'effet du niveau de formation. Les mères peu qualifiées ayant des conceptions traditionnelles restent en dehors des combinaisons accueil à temps plein et choisissent davantage une combinaison travail-soins avec un travail à temps partiel. Les mères peu qualifiées ayant des conceptions moins traditionnelles restent malgré tout en dehors des combinaisons travail-soins comportant un travail à temps plein et un accueil formel mais ne se différencient pas significativement pour le reste, des mères hautement qualifiées ayant des conceptions égalitaires au niveau de la répartition des tâches. Chez les mères hautement qualifiées, le niveau de formation joue un rôle crucial dans le choix des combinaisons travail-soins, et ce, peu importe que les mères aient des conceptions traditionnelles ou égalitaires au niveau de la répartition des tâches.

- Les préférences des mères en matière d'accueil ont également une grande influence. Ces préférences déterminent surtout le choix d'une famille pour un accueil formel ou informel. Un conjoint avec des conceptions traditionnelles semble diminuer la chance que les mères travaillent à temps plein et utilisent un accueil formel. Ce qui est intéressant à noter, c'est que la présence d'un conjoint qui travaille plus d'heures que dans le cadre d'un travail standard n'a pas pour effet de diriger le choix des mères vers une combinaison travail-soins avec un travail à temps partiel.

IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

De la présente étude qu'il a menée, le Conseil entend formuler les recommandations suivantes :

A. Le Conseil s'attelle tout d'abord à préciser la procédure à suivre lorsqu'il existe une volonté politique de légiférer en matière de congés.

1. Toute proposition formulée en matière de congés doit impérativement recueillir l'avis préalable des partenaires sociaux au Conseil national du Travail.
2. A cet égard, la mesure proposée doit être examinée au regard des critères suivants :
 - La création d'un droit en la matière ou la modification d'un droit existant doit inclure une justification de ce choix en se fondant sur des besoins sociétaux clairement identifiés.
 - Quand il existe une volonté politique de créer un nouveau droit ou de modifier un droit existant, il convient de procéder au préalable à une quantification précise de l'impact budgétaire de la mesure. En outre, une responsabilisation budgétaire doit être introduite : il convient d'examiner si le coût que va entraîner la création ou la modification du droit respecte les éventuelles marges budgétaires disponibles, si une compensation du coût sur le plan de la sécurité sociale est prévue et si le coût n'est pas répercuté sur les employeurs et les travailleurs.

- Chaque fois qu'un droit est créé ou modifié, il convient de l'analyser au regard de l'objectif à atteindre. Ainsi, il est nécessaire de voir si l'objectif poursuivi par la mesure peut réellement être atteint par ladite mesure ou si cet objectif peut être atteint par une mesure existante, ne nécessitant que des adaptations mineures ou par une autre mesure plus proportionnelle permettant de réaliser le même objectif. Cela permettra ainsi d'éviter des chevauchements par rapport aux systèmes existants ou d'autres effets non voulus ainsi que de créer des systèmes trop complexes. Il s'agit notamment d'éviter des périodes trop longues d'absence du marché du travail qui sont tout aussi préjudiciables pour les travailleurs que pour les employeurs.

A titre d'exemple, il convient de noter la solution apportée par les partenaires sociaux à la problématique de l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave. Soucieux de ne pas alimenter la diversification croissante des systèmes de congés et de leur indemnisation, ils ont estimé préférable d'apporter à cette problématique spécifique une réponse qui se situe dans la logique des systèmes de congés existants, moyennant un assouplissement de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

3. Lorsqu'un droit au congé est créé ou qu'un droit existant en la matière est modifié, il faut également l'examiner au regard des critères suivants :
 - Gestion sur le plan de l'organisation du travail tant pour l'employeur que pour les autres travailleurs de l'entreprise ;
 - Transparence ;
 - Accessibilité suffisante ;
 - Garantie de sécurité juridique ;
 - Éviter la création de complexité administrative supplémentaire tant pour les employeurs que pour les travailleurs, comme notamment la nouvelle mesure de reprise progressive du travail durant le congé de maternité ;
 - impact sur la dimension du genre.
4. Les règles édictées sur le plan des allocations perçues lorsque l'on exerce un droit au congé doivent être établies en tenant compte de deux aspects :

- Il importe que le revenu net du travailleur occupé à tant plein soit sensiblement supérieur à celui d'un travailleur ayant réduit son temps de travail ;
- Les allocations doivent être suffisamment élevées pour permettre une accessibilité des ménages monoparentaux et/ou ayant un bas salaire aux différents systèmes de congés, en tenant compte, pour ces derniers, des marges budgétaires disponibles et du critère de responsabilisation budgétaire énoncé au point 2 ci-avant.

5. Le Conseil estime qu'il n'est pas souhaitable que de nouvelles mesures ou l'extension de mesures existantes soient introduites sans accord unanime des partenaires sociaux au Conseil national du Travail.

B. Le Conseil précise également que lorsqu'une évaluation des règles édictées en matière de congés est menée, il importe de mesurer, d'une part, si les divers droits créés ou modifiés ont atteint les objectifs qui leur étaient assignés au départ et, d'autre part, s'ils respectent les différents critères énoncés ci-avant aux points 2, 3 et 4.

C. Le Conseil entend ensuite rappeler un certain nombre des avis qu'il a émis en matière de congés et des avis et rapports qu'il a émis dans d'autres matières ayant une incidence directe certaine dans la présente problématique. Ce rappel lui semble essentiel dans la mesure où certains de ces avis n'ont toujours pas à ce jour reçu d'exécution ou ne sont pas suivis dans les principes que le Conseil dégage, ce qu'il déplore vivement. Ces avis se situent en effet en adéquation les uns par rapport aux autres et dans le cadre d'une ligne politique cohérente qu'il s'est tracée et qu'il suit depuis de nombreuses années.

Il s'agit ainsi des avis unanimes et rapport suivants :

- Les avis ns°1.439 du 19 mars 2003 et 1.623 du 6 novembre 2007 relatifs au congé de paternité et/ou d'adoption. Dans l'avis n°1.439, le Conseil a relevé que le droit au congé de paternité est accordé, à l'occasion de la naissance d'un enfant, au travailleur, à l'égard duquel la filiation est établie. A cet égard, le Conseil, a souligné que cela peut être discriminatoire à l'égard des couples de même sexe. Cette question étant réglée dans le Code civil, le Conseil a demandé que ses conséquences soient examinées au sein d'une autre enceinte. Dans l'avis n° 1.623 précité, le Conseil souligne que dans les couples féminins, l'une des partenaires peut mettre un enfant au monde. Cette naissance ne donne pas droit à un congé de maternité pour sa compagne. Si cette dernière souhaite adopter l'enfant de sa partenaire, elle ne pourra prétendre à aucune forme de congé ni d'indemnisation. Ceci pose un problème en termes d'égalité d'accès aux congés et cette seconde femme devrait pouvoir obtenir, au moment de l'adoption, un congé dit de paternité et à l'indemnisation y afférente, toutes autres conditions étant remplies par ailleurs.

- Les avis ns°1.440 du 19 mars 2003 et 1.689 relatif à l'extension du congé de deuil par lequel le Conseil a estimé que l'extension proposée du congé de deuil via une indemnisation dans le cadre de l'assurance indemnités en matière d'incapacité de travail, ne doit pas être considérée comme une tâche essentielle de l'assurance indemnités et ne doit dès lors pas être prise en charge par celle-ci.

- Dans la même ligne, le rapport n°66 que le Conseil a rendu le 12 juillet 2005 et dans lequel il a mis en lumière que le régime des travailleurs salariés doit prendre en charge de plus en plus de « dépenses de solidarité » qui ne sont pas ou qui ne sont que partiellement couvertes par des cotisations. Les partenaires sociaux ont pourtant prévenu du surcoût de telles prises en charge dans de nombreux avis et rapports du CNT et du comité de gestion de la sécurité sociale.

- l'avis n°1.566 que le Conseil a émis le 21 septembre 2006, conjointement avec le Conseil central de l'Economie, sur la liaison au bien-être des allocations de sécurité sociale, par lequel les Conseils ont constaté, que les chômeurs qui cherchent du travail qui en trouvent ou qui entament une formation ne trouvent pas de solution quant à la garde de leurs jeunes enfants. Pour remédier à cette situation, les Conseils ont plaidé pour que le budget supplémentaire qui a été prévu pour la garde d'enfants lors du Conseil des ministres d'Ostende soit employé afin de prévoir- en collaboration avec les institutions communautaires compétentes – suffisamment de places de garde dans chaque sous-région afin d'apporter une solution à de tels problèmes temporaires.

- l'avis n°1.623 que le Conseil a émis le 6 novembre 2007 au sujet des modalités d'exécution du droit au congé d'adoption par lequel il a proposé qu'une nouvelle formalité soit instaurée permettant de prouver de manière certaine la date d'arrivée de l'enfant dans la famille du ou des (candidats) parents adoptifs.

- l'annexe 4 de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 ainsi que l'avis n°1.674 que le Conseil a émis le 20 février 2009 par lequel il a demandé, afin de réaliser une économie de 30 millions d'euros en matière de crédit-temps, de responsabiliser les secteurs publics sur le plan de l'interruption de carrière, ce coût étant autrefois intégralement supporté par ces derniers.

- Les avis unanimes n°s 1.439, 1.689 et 1.694 par lesquels le Conseil demande de prendre des dispositions particulières s'agissant des travailleurs atypiques . Dans l'avis n°1.439, le Conseil demande en ce sens de prendre des dispositions réglementaires nécessaires, grâce auxquelles l'absence pour congé de paternité pourra être limitée pour tous les travailleurs dans tous les cas à une durée totale d'au maximum 2 fois la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur. Dans les avis ns°1.689 du 20 mai 2009 et 1.694 du 14 juillet 2009, le Conseil demande que en ce qui concerne l'assimilation à des journées de travail des jours d'absence en vue de fournir des soins d'accueil, pour que des dispositions spécifiques, basées sur la proportionnalité, soient prises, pour les travailleurs occupés dans des régimes de travail atypiques, en ce compris les travailleurs à temps partiel et que cette assimilation soit réalisée pour l'ensemble des droits découlant des différents secteurs de la sécurité sociale.

Cet inventaire étant établi, le Conseil insiste vivement pour que ces différents points soient exécutés rapidement, et ce, plutôt que de prendre de nouvelles initiatives politiques en matière de congés qui n'ont pour effet que de complexifier le système existant.

- D. Le Conseil demande vivement comme les partenaires sociaux l'ont fait unanimement depuis de nombreuses années au sein du comité de gestion de la sécurité sociale que certaines dépenses pesant sur le budget de la sécurité sociale soient supportées par d'autres budgets, celles-ci n'étant pas directement liées à des dépenses de « solidarité » proprement dites. Il en va ainsi notamment des dépenses relatives à l'interruption de la carrière des agents appartenant aux autorités publiques, comme dénoncé dans le cadre de l'accord interprofessionnel conclu le 22 décembre 2008.
- E. Elément essentiel d'une politique coordonnée, le Conseil plaide encore tout particulièrement pour qu'une priorité soit accordée, à la création de suffisamment de places d'accueil pour l'enfance et ce, notamment par l'utilisation des moyens du Fonds des Equipements et des Services Collectifs (FESC), lequel a été spécialement créé afin de faciliter la conciliation vie familiale - vie professionnelle en soutenant des initiatives d'accueil d'enfants. A cette fin, le Conseil insiste pour qu'une décision politique soit prise afin de rendre possible l'utilisation des moyens du Fonds.

Cela permettrait très certainement de remédier à un certain nombre de situations problématiques, comme celles dénoncées ci-avant par rapport aux chômeurs. Cela donnerait également davantage de possibilités aux parents qui font usage d'un crédit-temps ou d'un congé parental parce qu'ils ne disposent pas d'autre alternative.

V. DEMANDE D'UNE ÉTUDE GLOBALE

Afin de répondre pleinement aux objectifs qu'il s'est fixés, le Conseil plaide pour disposer d'une étude globale qui permette, à terme, d'évaluer l'impact des différentes formes de congés, et en particulier le crédit-temps, sur l'évolution de la carrière des travailleurs et travailleuses concernés.

VI. ENGAGEMENTS FUTURS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Sur la base du présent rapport et de l'étude globale sollicitée sub V, les partenaires sociaux s'engagent, dans une deuxième phase, à mener, en 2010, au sein du Conseil, une évaluation plus étoffée des systèmes de congé existants en vue de formuler des propositions concrètes visant à une simplification et à une plus grande cohérence du système des différents types de congés. Cet exercice se penchera notamment sur la suppression de certains chevauchements entre les différents régimes de congés constatés dans le présent rapport et sur les lacunes décelées pour l'exercice de certains droits, tout en suivant les principes et recommandations que le Conseil a énoncés ci-avant.
