

## Nouvelles formes de congé parental

Le 19 juin 2019

Réglementation

L'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques permet d'exercer le congé parental par demi-jour par semaine, par semaines complètes ou par mois.

### 1. Principe du congé parental

Dans le cadre du congé parental, le travailleur peut temporairement interrompre ses prestations ou les poursuivre à temps partiel, sous la forme d'un mi-temps ou d'une réduction du temps de travail d'un cinquième, en vue de prendre soin d'un enfant de moins de 12 ans. La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale.

### 2. Réduction des prestations d'un dixième

Désormais, le travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'un dixième, c'est-à-dire d'un demi jour par semaine. Cette réduction des prestations est possible durant une période de 40 mois. La période peut être fractionnée en périodes de 10 mois ou un multiple de 10.

Le droit à une telle réduction des prestations n'est toutefois pas automatique. Pour cette forme particulière de congé parental, l'employeur doit marquer son accord.

### 3. Fractionnement du congé parental à temps plein en semaines

Lorsque le travailleur suspend totalement ses prestations, avec l'accord de l'employeur, il peut désormais fractionner le congé parental en périodes d'une semaine. L'arrêté royal précise que le congé parental à temps plein fractionné en semaines correspond à 16 semaines au maximum.

La demande de congé parental à temps plein fractionné en semaines peut porter sur plusieurs périodes non consécutives d'une semaine ou un multiple de ce chiffre, à la condition que les semaines ainsi demandées s'étalent sur une période de maximum trois mois. La demande du travailleur doit indiquer les dates de début et de fin de chacune de ces périodes.

### 4. Fractionnement du congé parental à mi-temps en mois

Le travailleur qui réduit ses prestations à mi-temps peut, moyennant l'accord de l'employeur, fractionner l'exercice du congé parental en périodes d'un mois.

## **5. L'employeur peut refuser le congé parental fractionné (mais pas le reporter)**

Là où l'employeur ne peut pas refuser les formes classiques d'exercice du droit au congé parental, mais peut uniquement éventuellement les reporter, il peut désormais refuser le congé parental fractionné. L'employeur doit communiquer sa décision par écrit au travailleur dans le mois de la demande écrite d'un congé parental fractionné.

## **6. Restriction de la faculté de l'employeur de reporter l'exercice du congé parental**

En principe, l'employeur peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise. Cette faculté n'est toutefois pas admise lorsque le travailleur exerce son droit au congé parental d'un demi-jour par semaine, fractionne le congé parental à temps plein en semaines ou fractionne le congé parental à mi-temps en périodes d'un mois.

## **7. Restriction de la faculté du travailleur de demander un aménagement des conditions de travail au terme du congé parental**

Enfin, le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental, sauf lorsque le congé parental ne contient que trois semaines ininterrompues ou moins.

## **8. Entrée en vigueur des nouvelles dispositions**

Cette modification du congé parental est entrée en vigueur le 1er juin 2019. Elle s'applique aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir de cette date.

**Source** : Arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques, *M.B.*, 22 mai 2019, pp. 48597 et s.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)