|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** |  |
| Congé parental 1/10 : allons-nous vers plus de flexibilité au niveau des modalités du congé parental? | Mounia Barchid Legal OfficerPartena Professional |

**Le congé parental rencontre indéniablement un franc succès auprès des travailleurs. Selon les chiffres publiés par l’ONEM, 75.615 travailleurs ont opté pour cette formule en 2016, soit 4.434 travailleurs de plus qu’en 2015. Autre constat : en 2016, la formule la plus sollicitée par les travailleurs était celle de la réduction du temps de travail à concurrence d’1/5ème. En effet, ce régime permet aux travailleurs de concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée tout en ayant une perte financière réduite par rapport aux formules existantes du congé parental. En 2014, une proposition de loi avait été déposée dans le but d’élargir les modalités de prise de congé parental existantes en prévoyant une possibilité de réduire le temps de travail à 1/10ème. Le Conseil National du Travail (CNT) a récemment donné un avis favorable à cette proposition. Le régime du congé parental 1/10 devrait donc à priori entrer en vigueur prochainement.**

**En quoi consiste le système actuel ?**

Depuis 2012, le travailleur peut opter pour 3 formules différentes de congé parental, en raison de la naissance ou de l’adoption d’un enfant :

* **1ère possibilité** : une suspension totale de l’exécution du contrat, pour une durée de 4 mois. Si le travailleur le souhaite, cette période peut être fractionnée par mois ;
* **2ème possiblité** : une réduction des prestations à un mi-temps, pour une durée de 8 mois, si le travailleur est occupé à temps plein. Cette période peut également être fractionnée, au choix du travailleur, en période de 2 mois ou un multiple de ce chiffre ;
* **3ème possibilité** : une réduction des prestations à concurrence d’1/5ème, pour une durée de 20 mois, à condition que le travailleur soit occupé à temps plein. Le travailleur qui le désire pourrait opter pour un fractionnement de cette période en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.

Le travailleur qui souhaite prendre un congé parental doit impérativement le débuter avant que l’enfant atteigne l’âge de 12 ans (ou 21 ans, dans certains cas particuliers d’incapacité physique ou mentale de l’enfant).

**Un congé parental à 1/10ème temps sera-t-il bientôt possible ?**

Afin de répondre aux besoins réels des travailleurs « parents », une nouvelle possibilité de congé parental a été créée. La proposition de loi modifiant la loi initiale prévoit une modalité complémentaire pour les travailleurs leur permettant de prendre un congé parental à raison d’1/10ème d’un temps plein. Le but de cette nouvelle forme de congé parental est de permettre aux parents de prendre un demi-jour de congé par semaine ou un jour toutes les deux semaines dans le cadre de tâches familiales et ce durant 40 mois.

Cette proposition de loi vise à permettre plus de flexibilité pour les travailleurs ainsi qu’à répondre à un certain nombre d’objectifs précis :

* Réduire l’impact financier du congé parental sur le budget familial ;
* Bénéficier du congé parental sur une plus longue période ;
* Permettre aux groupes cibles (personnes monoparentales / à faibles revenus) de bénéficier de ce régime ;
* Inciter davantage les pères à prendre un congé parental ;
* Offrir aux parents séparés la possibilité de ne prendre qu’un jour de congé au cours de la semaine où ils ont la garde de leurs enfants.

**Quelles sont les prochaines étapes avant l’entrée en vigueur du congé parental 1/10 ?**

Dans un avis du 20 décembre 2016, le Conseil National du Travail (CNT) a marqué son accord sur le principe d’un congé parental à 1/10ème mais a estimé que cette modalité devra être soumise à l’accord préalable de l’employeur. Il ne reste plus qu’une dernière étape avant la mise en place de ce nouveau type de congé parental : la finalisation du processus législatif (avec, entre autre, le vote au Parlement). Au vu de l’avis favorable des partenaires sociaux, nous supposons que ce dernier aboutira prochainement à une issue favorable.

Entre-temps, les employés qui souhaiteraient prendre un congé parental peuvent prendre contact avec leur responsable des ressources humaines. De son côté, l’employeur peut suivre le déroulement du processus législatif via les [Infoflashes](http://www.partena-professional.be/fr/infoflashes/?page=1) de Partena Professional.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, …). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Plus d’informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)