

Réseau fédéral Diversité

FONCTIONNAIRE
FÉDÉRALE
ET AUSSI PARENT

GUIDE



CHÈ.R.E.S LECTEURS. TRICES

En tant que parent, il n'est pas toujours facile de concilier vie professionnelle et vie privée, de savoir quels sont vos droits et vos obligations en tant que membre du personnel, et où trouver les informations utiles. Autant de raisons qui ont poussé le Réseau fédéral Diversité à élaborer cette brochure, afin de vous aider, en tant que parent, à vous frayer un chemin dans la jungle des possibilités et des mesures.

Par « parent », nous entendons bien sûr toute personne qui s'occupe d'un enfant, à savoir les parents biologiques, les beaux-parents, les parents adoptifs et coparents.

Nous avons structuré l'information en différents chapitres. Ceux-ci ont trait aux différentes phases de la parentalité, en prenant la grossesse pour point de départ. Pour chaque phase, nous parcourons dans les grandes lignes les possibilités qui s'offrent à vous et partagerons avec vous quelques astuces intéressantes. Pour de plus amples renseignements, nous vous renverrons vers des sites web plus détaillés.

Les congés et absences exceptionnels et limités dans le temps (comme par exemple ceux en lien avec le COVID-19) ne sont pas repris dans ce guide. Vous trouverez toujours ces congés sur Fedweb.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

Le Réseau fédéral Diversité

TABLE DES MATIÈRES

JE SUIS ENCEINTE !	6
1. Informer mon employeur de ma grossesse	7
1.1. Informer officiellement mon employeur de ma grossesse	
1.2. Protection légale pendant ma grossesse	
• Protection en cas de fécondation in vitro	
• Protection contre le licenciement (seulement pour les contractuels)	
• Prestations pendant ma grossesse : heures supplémentaires	
• Que faire si mon employeur ne respecte pas mes droits ?	
• Examens prénataux pendant ma grossesse	
1.3. Autres informations intéressantes	
• SNCB : surclassement vers la 1ère classe dès le 5ème mois de grossesse	
• Adapter mes conditions de travail	
2. Démarches personnelles importantes à ne pas oublier !	9
2.1. Assurance hospitalisation	
2.2. Prévoir un accueil	
2.3. Demande d'une allocation de naissance	
3. Le congé de maternité	11
3.1. Qu'est-ce que le congé de maternité ?	
• Congé de maternité avant la naissance (période prénatale)	
• Congé de maternité après la naissance (période postnatale)	
3.2. Influence de situations spécifiques sur la durée de mon congé de maternité	
• Grossesse multiple	
• Accouchement tardif	
• Accouchement prématuré	

- Aperçu du congé de maternité
- Jours fériés légaux pendant mon congé de maternité

3.3. Rémunération pendant mon congé de maternité

- Congé prophylactique et maladie
- Impact sur le calcul de la retraite

3.4. Préparation de mon absence en congé de maternité

- Préparer mon absence au travail
- Smartphone – Internet – Ordinateur portable – Tablette pendant mon congé de maternité
- Abonnements aux transports publics

BÉBÉ EST NÉ ! 15

1. Prévenir mon assurance hospitalisation de la naissance de mon enfant 16

2. Déclarer la naissance de mon enfant à l'état civil 16

3. Informer mon employeur de la naissance de mon enfant 16

3.1. Envoi de l'acte de naissance

3.2. Avantages fiscaux

- Enfants à charge
- Quels sont les avantages fiscaux ?

4. Congé de paternité (congé de circonstance) ou congé de naissance 17

4.1. Rémunération pendant votre congé de paternité/congé de naissance

4.2. Demande de congé de paternité/congé de naissance

5. Situations particulières susceptibles de survenir après une naissance 18

5.1. Hospitalisation du nouveau-né

5.2. Congé de maternité en cas de décès du nouveau-né

5.3. Hospitalisation ou décès de la mère après la naissance

6. Bon à savoir 18

6.1. Prime de naissance de l'employeur

6.2. Prime de naissance de l'administration communale

REPRENDRE LE TRAVAIL APRÈS MON CONGÉ DE MATERNITÉ 19

1. Préparer mon retour 20

1.1. Pauses d'allaitement

- Modalités
- Impact sur le calcul de la retraite

1.2. Congé d'allaitement

2. Autres informations intéressantes permettant d'optimiser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée 21

2.1. Bureaux satellites

CONGÉS SOCIAUX	23	TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL OU INTERROMPRE MA CARRIÈRE (À TEMPS PLEIN)	33
1. Maladie ou accident de mon enfant	24	1. Travail à temps partiel	34
1.1. Congé exceptionnel pour cas de force majeure		2. Congé pour assistance médicale	35
1.2. Congé pour motifs impérieux		3. Semaine de 4 jours	36
• Congé pour motifs impérieux du personnel statutaire, stagiaire et mandataire		3.1. Semaine de 4 jours avec prime	
• Congé pour motifs impérieux du personnel contractuel		3.2. Semaine de 4 jours sans prime	
2. Congé parental	26	4. Prestations réduites pour convenance personnelle	37
2.1. Interruption de carrière pour congé parental avec allocation de l'ONEM		5. Absence de longue durée pour convenances personnelles	38
2.2. Congé parental sans allocation		• Vue d'ensemble de l'absence de longue durée	
2.3. Impact sur le calcul de la retraite		6. Interruption de carrière complète	40
3. Congé d'adoption	28		
3.1. Type secteur public			
3.2. Système du secteur privé			
3.3. Impact sur le calcul de la retraite			
4. Congé d'accueil	30		
5. Congé parental d'accueil	30		
6. Congé pour soins d'accueil	31		

Chapitre I

JE SUIS
ENCEINTE!



Vous venez d'apprendre que vous êtes enceinte ? Toutes nos félicitations ! Il y a quelques formalités qu'il vaut mieux toutefois régler dès le début de votre grossesse. Nous allons les examiner avec vous. Nous en profiterons pour vous fournir d'autres astuces intéressantes.

1. INFORMER MON EMPLOYEUR DE MA GROSSESSE

1.1. Informer officiellement mon employeur de ma grossesse

Informez votre employeur de votre grossesse le plus tôt possible. Vous devez le faire au moins 7 semaines avant la naissance, ou 9 semaines en cas de grossesse multiple.

Mais comment l'annoncer à votre employeur ? C'est vous qui choisissez. Vous pouvez envoyer un courriel à votre service d'encadrement P&O ou à votre service du personnel, ou vous pouvez également leur annoncer de vive voix. Quel que soit votre choix, vous devez fournir au service du personnel un certificat médical mentionnant la date d'accouchement présumée.

Le cas échéant, le service du personnel peut examiner avec vous si des mesures sont nécessaires pour protéger votre santé ou celle de votre bébé.

1.2. Protection légale pendant ma grossesse

Dès l'instant où vous informez votre employeur de votre grossesse,

vous êtes protégée par la loi :

- la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit qu'en tant que femme enceinte, vous avez le droit de vous absenter du travail, avec maintien de votre rémunération, pour vous rendre aux examens médicaux prénataux. S'il est impossible d'avoir un rendez-vous hors des heures de travail, vous devez informer votre employeur au préalable que vous vous absentez pendant vos heures de travail. Par ailleurs, la loi sur le travail régit aussi le congé de maternité. Le législateur a ainsi veillé à ce que les femmes enceintes puissent bénéficier d'une double protection ;
- la Loi Genre du 10 mai 2007 protège les femmes enceintes contre une inégalité de traitement lorsque celle-ci est due à leur grossesse, et ce à tout moment, dès la notification de la grossesse et jusqu'à 1 mois après l'accouchement. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans la brochure [« Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination »](#) ou directement auprès de [l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#).

Protection en cas de fécondation in vitro¹

La loi belge offre une double protection aux personnes souhaitant être enceintes au moyen d'une procédure FIV.

D'une part, l'arrêté Royal du 28 mai 2003 prévoit une protection contre les risques éventuels pour la santé dès le début d'un traitement.

.....

¹ Brochure d'information [Fécondation in vitro et travail : un parcours de combattante](#)

Vous pouvez demander vous-même ou via votre médecin une consultation auprès du médecin du travail. Dès réception de votre demande, le médecin du travail effectuera une évaluation de votre santé dans les 10 jours ouvrables. Il en avertira aussi votre employeur sauf si vous vous y opposez. En fonction des résultats, le médecin du travail proposera éventuellement des aménagements nécessaires.

D'autre part, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ou Loi Genre, s'applique parce que la maternité et la procréation médicalement assistée sont des réalités physiques qui ne concernent que les femmes et qui peuvent faire l'objet de traitements défavorables ou de discriminations liés à ces situations.

Si vous pensez être victime d'une telle discrimination suite à l'annonce de votre traitement, vous pouvez – éventuellement avec le soutien de [l'Institut d'égalité des femmes et des hommes](#) – prendre des mesures. Si la tentative de médiation n'aboutit pas au résultat désiré, vous pouvez

aller en justice contre votre employeur. Si la discrimination est reconnue par le Tribunal du travail, vous pourrez réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute.



Informez officiellement votre employeur de votre traitement médical. Avertissez-le par courrier recommandé. Ainsi, la preuve de la discrimination sera plus facile à établir.

Protection contre le licenciement (seulement pour les contractuels)

Vous êtes protégée contre le licenciement dès l'instant où vous informez votre employeur de votre grossesse et jusqu'à 1 mois après votre congé postnatal (prolongations comprises). Cela ne signifie pas que vous ne puissiez plus être licenciée, mais votre employeur doit recourir uniquement à des arguments qui ne peuvent pas être mis en lien avec votre grossesse ou avec votre accouchement.

Prestations pendant ma grossesse : heures supplémentaires

En tant que personne enceinte, vous ne pouvez pas être contrainte à travailler plus de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine.

Le travail de nuit – soit entre 20 h et 6 h – est strictement interdit pendant les 8 semaines qui précèdent la date d'accouchement présumée. Vous ne devez pas présenter de certificat médical à cet effet. Le travail de nuit n'est pas non plus autorisé pendant la grossesse ou au cours des 4 semaines (maximum) après le congé de maternité, sur présentation d'un certificat médical établissant que ce type de travail est interdit pour des raisons liées à votre santé ou à celle de votre bébé. Votre employeur doit alors vous transférer vers un travail de jour ou, si cette option n'est pas possible, suspendre l'exécution du contrat de travail, à charge pour l'INAMI de vous indemniser.

En cas de risques chimiques, biologiques ou psychologiques, votre employeur est tenu d'adapter vos conditions de travail. De cette façon, votre santé et celle de votre bébé

peuvent être garanties. Pour de plus amples informations sur ces risques, vous pouvez consulter le [Code du bien-être au travail - Livre X - Titre 5 - Protection de la maternité](#).

Que faire si mon employeur ne respecte pas mes droits ?

Si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés, commencez par prendre contact avec le conseiller en prévention de votre organisation. Si cette démarche ne porte pas ses fruits, vous pouvez vous adresser à votre syndicat ou vous informer auprès de [l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#).

Examens prénataux pendant ma grossesse

En tant que personne enceinte, vous avez le droit de vous rendre à des examens prénataux pendant vos heures de travail avec maintien de votre rémunération. Mais uniquement si ceux-ci ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail. Vous ne devez donc pas prendre congé pour cela et votre employeur ne peut pas vous demander de rattraper ces heures. Vous devez néanmoins l'informer au préalable de votre rendez-vous. Après votre visite chez le médecin, vous remettez un

certificat médical à votre employeur afin de justifier votre absence.



Dans la mesure du possible, liez le télétravail à votre visite chez le médecin. Vous pouvez ainsi travailler tranquillement à la maison avant et après votre rendez-vous médical et limiter la durée de votre absence au travail.

1.3. Autres informations intéressantes

SNCB : surclassement vers la 1ère classe dès le 5ème mois de grossesse

À partir de votre 5ème mois de grossesse, la SNCB vous autorise à voyager en 1ère classe avec un billet ou un abonnement de 2ème classe. Pour ce faire, votre gynécologue doit remplir un certificat médical mentionnant la date d'accouchement présumée. Vous devez présenter ce certificat spontanément avec votre titre de transport à l'accompagnateur de train.

Adapter mes conditions de travail

Adaptez votre environnement de travail afin de pouvoir travailler confortablement. Vous pouvez pour cela demander conseil à [Empreva](#) si [votre organisation y est affiliée](#).

Vous pouvez par exemple avoir recours aux possibilités suivantes pour rendre votre travail plus flexible ([voir aussi point 2, p. 21](#))

- télétravail et bureaux satellites ;
- horaires de travail variables.

Agissez toujours en concertation avec votre responsable et dans le cadre de la loi.

2. DÉMARCHES PERSONNELLES IMPORTANTES À NE PAS OUBLIER !

2.1. Assurance hospitalisation

Si vous ne disposez pas encore d'une assurance hospitalisation, mieux vaut en souscrire une le plus vite possible. Idéalement, le plus rapidement possible pendant votre grossesse. Vérifiez si votre employeur a un contrat avec un assureur. Souvent, ces contrats permettent de s'affilier facilement et à des conditions avantageuses.



Si vous avez déjà une assurance hospitalisation, vérifiez à ce qu'elle couvre aussi bien les modalités relatives à la grossesse que celles relatives à l'accouchement. Souvent, les assurances-hospitalisation remboursent les frais médicaux de quelques semaines avant la naissance à quelques mois après celle-ci. Les délais exacts varient toutefois d'un assureur à l'autre.

2.2. Prévoir un accueil

Dès que vous savez que vous êtes enceinte, il est bon de penser au type d'accueil que vous souhaitez pour votre enfant. Vous avez le choix entre un.e accueillant.e et une crèche. La demande d'accueil étant très forte, il est conseillé de vous inscrire très tôt au cours de votre grossesse. Certaines villes et communes utilisent pour cela des modules d'inscription spécifiques. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur les sites suivants :

- Fédération Wallonie-Bruxelles: www.one.be ;
- Flandre et Bruxellois.es néerlandophones : www.kindengezin.be ;
- Communauté germanophone : www.ostbelgienlive.be.

2.3. Demande d'une allocation de naissance

L'[allocation de naissance](#) est une prime unique que reçoit le(s) futur(s) parent(s) à la naissance d'un enfant. Vous pouvez introduire la demande dès 24 semaines de grossesse, et au plus tard 5 ans après la naissance de votre enfant.

L'allocation de naissance doit être demandée par le père. En l'absence d'un père, c'est la co-mère (si elle est plus âgée que la mère biologique) ou la mère elle-même qui doit introduire la demande.

L'allocation est payée par la caisse d'allocations familiales de l'employeur de la personne qui a introduit la demande. Si cette personne est membre de l'administration fédérale, il s'agit de

- [Famiwal](#) si vous habitez en Wallonie
- [Famiris](#) si vous habitez à Bruxelles
- [Fons](#) si vous habitez en Flandre.

L'allocation est versée à la mère au plus tôt 2 mois avant la date d'accouchement présumée. En cas de co-maternité, l'allocation est payée à la mère la plus âgée.

3. LE CONGÉ DE MATERNITÉ

3.1. Qu'est-ce que le congé de maternité ?

Le congé de maternité est un congé destiné aux - futures - mères. Ce congé est un droit. Vous avez droit à un total de 15 semaines, et de 17 à 19 semaines en cas de grossesse multiple. Vous pouvez prendre ce congé à la fin de votre grossesse (période prénatale) et après votre accouchement (période postnatale).

Congé de maternité avant la naissance (période prénatale)

Vous pouvez partir en congé de maternité à partir de 6 semaines avant la date d'accouchement présumée (8 semaines en cas de grossesse multiple). Vous pouvez décider vous-même du moment où vous prenez votre congé de maternité. Toutefois, vous êtes obligée de prendre la dernière semaine avant la date d'accouchement présumée.

Congé de maternité après la naissance (période postnatale)

La période postnatale de votre congé de maternité commence dès l'accouchement. Vous êtes obligée de prendre au moins 9 semaines après l'accouchement. Suivant le congé pris avant la naissance, cette période peut être portée à un maximum de 14 semaines. Si vous travaillez toujours au moment de l'accouchement, votre congé de maternité commence le lendemain de celui-ci et durera 14 semaines au total. Vous perdez alors la semaine que vous deviez obligatoirement prendre avant la date d'accouchement présumée.

3.2. Influence de situations spécifiques sur la durée de mon congé de maternité

Grossesse multiple

En cas de grossesse multiple, le congé de maternité est prolongé de 4 semaines. Vous pouvez choisir librement de prendre 2 de ces 4 semaines avant ou après la naissance. Les 2 autres semaines seront ajoutées à votre congé postnatal.

Accouchement tardif

Si vous accouchez après la date d'accouchement présumée et que vous avez utilisé la totalité de votre repos prénatal, votre congé prénatal sera automatiquement prolongé jusqu'à la naissance. Votre période postnatale commencera le jour de la naissance/accouchement.

Accouchement prématuré

Si vous accouchez avant la date présumée, tout dépend du nombre de jours d'avance. Si vous accouchez avec plus de 7 jours d'avance, vous pouvez reporter ceux-ci, à partir du 8ème jour, à la période postnatale.



Jours fériés légaux pendant mon congé de maternité

Si des jours fériés, ponts et jours de compensation (par ex. la semaine entre Noël et Nouvel an) tombent pendant votre congé de maternité, ceux-ci ne peuvent pas être récupérés.

Aperçu du congé de maternité

DURÉE	Repos de maternité ordinaire	Repos de maternité en cas de naissance multiple
Congé prénatal	6 semaines maximum <ul style="list-style-type: none">• 1 semaine obligatoire• 5 semaines facultatives	8 semaines maximum <ul style="list-style-type: none">• 1 semaine obligatoire• 7 semaines facultatives
Congé postnatal	14 semaines maximum <ul style="list-style-type: none">• 9 semaines obligatoires• 5 semaines facultatives	18 semaines maximum <ul style="list-style-type: none">• 9 semaines obligatoires + 2 semaines supplémentaires sur demande• 7 semaines facultatives
Prolongation de la partie postnatale du congé à la suite de l'hospitalisation du nouveau-né	Si votre bébé est hospitalisé dans les 7 jours qui suivent sa naissance, vous avez la possibilité de prolonger votre congé de maternité de la durée de l'hospitalisation, avec un maximum de 24 semaines.	

3.3. Rémunération pendant mon congé de maternité

Si vous êtes statutaire vous continuez à percevoir votre rémunération pendant votre congé de maternité.

Si vous êtes contractuelle vous dépendez de la mutuelle pendant votre congé de maternité :

- Pendant les 30 premiers jours : vous percevez 82 % de votre rémunération
- À partir du 31^{ème} jour : vous percevez 75 % de votre rémunération, moyennant l'application du plafond en vigueur pour les allocations de maladie et d'invalidité.

Congé prophylactique et maladie

Si vous ne pouvez pas exercer totalement ou partiellement votre emploi, vous avez le droit d'exercer un autre emploi compatible avec votre état ou, à défaut, être mise en congé. Si vous êtes contractuelle, l'exécution de votre contrat de travail est suspendu et passe à charge de votre mutuelle (au maximum jusqu'à 5 mois après la naissance).

Depuis le 1^{er} mars 2020, des périodes d'écartement du travail et de maladie ne sont plus retirées du congé de maternité.



Si vous êtes contractuelle, il est important d'informer votre mutuelle de votre grossesse au cours du dernier mois de celle-ci. La mutuelle vous fournira alors des documents à remplir et à renvoyer. Votre employeur devra lui aussi en remplir une partie. Si vous réglez ces formalités avant votre accouchement, vous devrez attendre moins longtemps le premier versement de votre allocation de maternité.

Impact sur le calcul de la retraite

La période de congé de maternité et le congé prophylactique :

- sont assimilés à une période d'activité de service si vous êtes statutaire ;
- si vous êtes contractuelle, vous conservez le bénéfice de votre ancienneté.

3.4. Préparation de mon absence en congé de maternité

Préparer mon absence au travail

Commencez à préparer votre absence à temps. Préparez les informations nécessaires et informez vos collègues de l'état de vos projets, dossiers, etc. En vous y prenant à temps, vous vous épargnez beaucoup de stress en fin de grossesse.

Vos collègues apprécieront aussi de savoir qu'ils disposeront de toutes les informations dont ils ont besoin si vous deviez prendre votre congé de maternité plus tôt que prévu.

Smartphone – Internet – Ordinateur portable – Tablette pendant mon congé de maternité

De nombreux services publics fédéraux acceptent que vous continuiez à utiliser votre smartphone, ordinateur portable, tablette, etc. pendant votre absence. Pour être certaine que c'est bien le cas, posez la question au service d'encadrement P&O ou au service du personnel.

Abonnements aux transports publics

Demandez au service d'encadrement P&O ou au service du personnel si vous devez suspendre votre abonnement de train et/ou de bus pendant la durée de votre absence. Les règles à ce sujet varient d'une organisation fédérale à l'autre.



A close-up photograph of a newborn baby crying while being held by a woman. The baby is the central focus, with its mouth wide open in a cry. The woman's face is partially visible on the right side of the frame, showing her profile as she looks down at the baby. She is wearing a teal hospital gown. The background is blurred, suggesting a hospital setting. A white rounded rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the chapter title.

Chapitre II
BÉBÉ EST
NÉ!

Votre bébé a enfin pointé le bout de son nez ! Bien sûr, vous n'aurez pas la tête à régler des formalités administratives juste après la naissance. Toutefois, il y a quelques points qu'il vaut mieux ne pas laisser traîner. Vous en trouverez un aperçu ci-dessous.

1. PRÉVENIR MON ASSURANCE HOSPITALISATION DE LA NAISSANCE DE MON ENFANT

Après la naissance de votre enfant, il importe d'informer rapidement (idéalement dans la semaine) votre assurance de l'arrivée d'un nouveau membre dans votre famille. De cette manière, votre enfant sera couvert dès sa naissance pour toute hospitalisation et/ou tous frais médicaux éventuels.

2. DÉCLARER LA NAISSANCE DE MON ENFANT À L'ÉTAT CIVIL

Vous devez déclarer la naissance de votre enfant au service de l'état civil de la commune où il est né. Vous recevrez les documents nécessaires pour ce faire à la maternité ou auprès de la sage-femme, en cas d'accouchement à domicile. La déclaration de naissance doit être faite par le père/la co-mère ou les deux, dans les 15 jours ouvrables qui suivent la naissance.

Le père/la co-mère ne peut déclarer l'enfant que si :

- il ou elle est marié(e) avec la mère ;
- il ou elle a reconnu l'enfant avant sa naissance. Si cela n'a pas encore été fait, c'est encore possible au moment de la déclaration. Dans ce cas, la mère et le père ou la co-mère doivent être présents.

3. INFORMER MON EMPLOYEUR DE LA NAISSANCE DE MON ENFANT

3.1. Envoi de l'acte de naissance

Après avoir accouché, vous devez fournir, dans les meilleurs délais, à votre employeur une copie de l'acte de naissance. Ce document sert de base au calcul de votre congé de maternité. Votre service d'encadrement P&O ou votre service du personnel vous informera de la durée du congé de maternité et de la date à laquelle vous devrez reprendre le travail.

3.2. Avantages fiscaux

Si vous avez une ou plusieurs personnes à charge, vous bénéficiez d'un avantage fiscal, sous la forme d'une augmentation de votre revenu non imposable. Cela signifie qu'une plus grande partie de votre revenu n'est pas imposée et que vous réduisez ainsi l'impôt dont vous devez vous acquitter. Il est donc important de savoir quelles personnes vous pouvez considérer comme « à charge » sur le plan fiscal.

Enfants à charge

Vous pouvez, si toutes les conditions requises sont remplies, considérer comme étant à votre charge :

- vos enfants ou enfants d'adoption, petits-enfants ou arrière-petits-enfants ;
- les enfants dont vous assumez la charge exclusive ou principale, par exemple, les enfants dont les parents ont été déchus de l'autorité parentale.

Quels sont les avantages fiscaux ?

Consultez ces informations sur [le site web du SPF Finances](#).

4. CONGÉ DE PATERNITÉ (CONGÉ DE CIRCONSTANCE) OU CONGÉ DE NAISSANCE

En tant que statuaire ou stagiaire, vous recevez pour l'accouchement de votre épouse, 10 jours ouvrables de congé de circonstances. À partir du 1er janvier 2021 (jusqu'au 31 décembre 2022), vous disposerez de 15 jours ouvrables. Et à partir du 1er janvier 2023, vous disposerez de 20 jours ouvrables.

Les contractuels ont le choix entre le congé de circonstances (secteur public) et le congé de naissance (secteur privé).

Le système du secteur privé vous donne droit à un congé de naissance de 10 jours (15 jours à partir de 2021, 20 jours à partir de 2023). Vous pouvez fractionner le congé mais vous devez le prendre dans les 4 mois suivant la naissance. Il doit y avoir un lien entre le père et l'enfant (par exemple par reconnaissance), habiter sous le même toit n'est pas une condition.

Les "co-mères" contractuelles ont également droit au congé de naissance. Il y a 2 conditions :

- Un seul lien de filiation légal peut exister vis-à-vis d'une personne, à savoir la mère. Si un lien de filiation existe également avec le père, alors ce congé est reconnu uniquement au père légal.
- Il faut une preuve de partenariat de la co-mère avec la mère de l'enfant (l'acte de mariage, une preuve de la cohabitation légale ou un extrait du registre de la population attestant que les intéressés sont inscrits à la même adresse depuis

une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance).

Si la co-mère adopte l'enfant concerné plus tard, le congé de naissance est porté en déduction du [congé d'adoption](#).

4.1. Rémunération pendant votre congé de paternité/congé de naissance

Pour la rémunération du congé de paternité/congé de naissance, on établit une distinction entre :

- **Secteur public** : votre employeur continue à vous verser votre rémunération si vous êtes statuaire mais aussi si vous êtes contractuel et que vous avez opté pour le régime du secteur public.
- **Secteur privé** : votre employeur paie les 3 premiers jours, et votre mutuelle paie les jours restants (à 82 % du salaire plafonné).



Les membres du personnel contractuel du secteur public peuvent choisir eux-mêmes le système dans le cadre duquel ils prennent leurs congés.

4.2. Demande de congé de paternité/ congé de naissance

Vous devez demander votre congé de paternité ou de naissance auprès de votre employeur. Votre demande doit être étayée par les documents requis, comme par exemple une copie de l'acte de naissance. Après approbation de votre employeur, vous pouvez remplir un formulaire de demande auprès de votre mutuelle. Ceci n'est valable que si vous êtes contractuel et que vous avez opté pour le régime du secteur privé.

Impact sur le calcul de la retraite: le congé de paternité est assimilé à une période des jours prestés.

5. SITUATIONS PARTICULIÈRES SUSCEPTIBLES DE SURVENIR APRÈS UNE NAISSANCE

5.1. Hospitalisation du nouveau-né

Si votre bébé est toujours hospitalisé 7 jours après sa naissance, vous pouvez prolonger votre congé de maternité de la durée de l'hospitalisation, avec un maximum de 24

semaines. Vous devez pour cela fournir une attestation de l'hôpital à votre employeur.

5.2. Congé de maternité en cas de décès du nouveau-né

Si votre bébé est né sans vie après une grossesse d'au moins 180 jours, vous devez prendre votre congé de maternité. Il en va de même si votre bébé décède après la naissance.

Si le bébé naît sans vie après une grossesse de moins de 180 jours, on parle de fausse couche. Vous n'avez alors pas droit au congé de maternité.

5.3. Hospitalisation ou décès de la mère après la naissance

Dans l'hypothèse du décès de la mère ou de son hospitalisation, l'une des personnes suivantes peut prendre le reste du congé de maternité :

- soit le père ;
- soit le coparent (ici la co-mère) ;
- soit le partenaire cohabitant du couple hétérosexuel qui n'a pas reconnu l'enfant légalement.

Il s'agit alors d'une conversion du congé de

maternité. Dans ces cas, cette personne se substitue à la mère pour ce qui est du congé et de la protection contre le licenciement.

6. BON À SAVOIR

6.1. Prime de naissance de l'employeur

Certains services sociaux accordent une prime de naissance en plus de l'allocation de naissance que vous recevez du service d'allocations familiales. Le montant de cette prime varie d'un service social à l'autre. Vous pouvez obtenir de plus amples informations à ce sujet auprès de votre service social. Celui-ci pourra vous dire si vous y avez droit et vous indiquer comment introduire la demande.

6.2. Prime de naissance de l'administration communale

Les villes et communes offrent elles aussi une prime de naissance ou quelques avantages (p. ex. des sacs-poubelle gratuits etc.). Pour en savoir plus, adressez-vous à votre commune.

Chapitre III

REPRENDRE LE TRAVAIL APRÈS MON CONGÉ DE MATERNITÉ



Concilier vie professionnelle et vie privée n'est pas toujours facile. Il est important de se rappeler que tout ne sera pas toujours parfait et que ce n'est pas grave. Vous ferez inévitablement des erreurs, comme tout parent ou coparent. Essayez de ne pas culpabiliser mais d'accepter qu'être parent, c'est procéder par essais et erreurs. N'hésitez pas à en parler avec des collègues. Vous verrez que c'est pareil pour tout le monde et vous pourrez peut-être obtenir quelques conseils bien utiles.

1. PRÉPARER MON RETOUR

Votre service d'encadrement P&O ou votre service du personnel vous communiquera les dates exactes de votre congé de maternité. Si vous ne les avez pas reçues ou si vous souhaitez prendre quelques jours de congé supplémentaires, prévenez votre service d'encadrement P&O ou votre service du personnel.

Vous pouvez aussi prendre contact avec votre responsable pour préparer votre retour au mieux. Voici quelques conseils :

- Conversion du congé de maternité : vous pouvez convertir les deux dernières semaines de votre congé de maternité en jours de repos post-natal, à prendre dans les huit semaines suivant la reprise du travail. Vous introduisez cette demande de conversion au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire de repos post-natal.
- Demandez si un rendez-vous peut être programmé à votre retour.

Vous serez ainsi informée des choses importantes qui se sont passées pendant votre congé de maternité. Mais aussi des attentes, des tâches à accomplir etc.

- Demandez si des réunions ou des activités ont été prévues dans les premiers jours qui suivent votre retour. Vous pourrez ainsi assurer la transition calmement et cela vous donnera aussi le temps de retrouver vos marques.

Reprendre le travail après une longue période d'absence n'est pas toujours facile. Cela demande une période d'adaptation, surtout lorsque l'on cherche encore comment concilier vie privée et vie professionnelle.

En préparant bien votre retour, vous pourrez vous épargner pas mal de stress, ce qui aura un impact positif sur votre motivation.

1.1. Pauses d'allaitement

Si vous allaitez au moment où vous reprenez le travail, vous avez droit à quelques pauses pendant votre journée de travail pour tirer votre lait¹. Votre employeur doit prévoir un local adéquat où vous pourrez le faire au calme.

Modalités

Vous devez informer votre responsable du fait que vous souhaitez prendre des pauses d'allaitement au moins 2 semaines avant de

.....

1 Arrêté royal du 19 novembre 1998

reprendre votre travail. Vous devez examiner ensemble quand et où planifier au mieux ces pauses. Le nombre de pauses dépend de votre régime de travail.

- Une personne qui travaille moins de 4 heures par jour peut prendre une pause de 30 minutes.
- Une personne qui travaille 7h30 ou plus par jour peut prendre une pause de 60 minutes. À prendre en une fois ou en deux pauses de 30 minutes.

Vous ne pouvez pas utiliser ces pauses pour arriver au travail plus tard ou quitter le travail plus tôt.

Les pauses d'allaitement n'ont aucune incidence sur votre rémunération ou vos jours de congé/de maladie.

Pour étayer votre demande, vous devez remettre une attestation de l'ONE, de [Kind & Gezin](#), ou du [Dienst für Kind und Familie](#) ou un certificat médical de votre médecin traitant à votre service d'encadrement P&O ou à votre service du personnel.

Vous avez droit à ces pauses jusqu'à 9 mois après l'accouchement. Vous ne devez pas rattraper la durée de ces pauses. Elles sont considérées comme du temps de travail.

Impact sur le calcul de la retraite

Les périodes de pause d'allaitement sont considérées comme des périodes prestées.

1.2. Congé d'allaitement

Si vous allaitez, en tant que membre du personnel, il peut vous être provisoirement interdit d'exercer certaines activités reconnues comme dangereuses et pouvant présenter un danger pour votre santé ou celle de votre bébé. Dans ce cas, il sera demandé à votre responsable de vous affecter à d'autres tâches ne présentant pas ce danger. Si cela n'est pas possible, vous devrez peut-être vous éloigner de votre lieu de travail. Pour les statutaires, cet écartement se fait avec un maintien du salaire, et pour les contractuels, une indemnité de maladie est prévue.

2. AUTRES INFORMATIONS INTÉRESSANTES PERMETTANT D'OPTIMISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

L'arrivée d'un enfant change beaucoup de choses et trouver ses marques prend un peu de temps. Certaines organisations investissent massivement dans des mesures qui facilitent cette conciliation parce que cela favorise la motivation et la satisfaction au travail.

Ainsi, de nombreuses organisations offrent la possibilité de travailler à distance via le télétravail ou dans un bureau satellite près de chez vous. Les règles en la matière varient d'une organisation à l'autre et dépendent toujours des possibilités de travail à distance qu'offre votre fonction. Renseignez-vous sur les possibilités qui existent au sein de votre propre organisation via votre responsable ou auprès de votre service du personnel.



Au sein de l'administration fédérale, un arrêté royal permet aux fonctionnaires fédéraux de faire du télétravail².

Le télétravail au sein de l'administration fédérale n'est toutefois ni un droit ni une obligation pour toutes les organisations, mais une possibilité offerte aux organisations de proposer une certaine flexibilité – dans la mesure du possible – à leurs membres du personnel. En effet, en travaillant depuis chez vous, vous vous épargnez les déplacements domicile-lieu de travail, ce qui vous offre plus de flexibilité et d'autonomie pour concilier vie professionnelle et vie privée. Il est toutefois important de prendre des accords clairs avec votre responsable en termes de disponibilité, de tâches etc.

2.1. Bureaux satellites

Les bureaux satellites sont des bureaux situés au niveau régional. Ils offrent la possibilité de travailler depuis un bureau près de chez vous. Tous les fonctionnaires de l'administration fédérale n'ont pas accès à ces bureaux satellites.

Vous trouverez la liste actualisée des services publics fédéraux qui offrent des bureaux satellites sur [Fedweb](#).

.....
² Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative.

Chapitre IV
CONGÉS
SOCIAUX



Il existe différents congés sociaux destinés aux parents. Ces congés ont été créés expressément pour offrir la possibilité aux parents de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces congés vous permettent aussi de réagir de manière flexible aux situations spécifiques auxquelles vous êtes confronté en tant que parent. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces congés sociaux.

1. MALADIE OU ACCIDENT DE MON ENFANT

1.1. Congé exceptionnel pour cas de force majeure¹

Au sein de l'administration, si vous êtes statutaire, vous avez droit en tant que parent à un congé de maximum 4 jours ouvrables par année civile. Vous pouvez prendre ces jours de congé dans les cas de force majeure liés à une maladie ou à un accident de votre enfant, enfant d'adoption ou conjoint². Vous devez justifier votre demande de congé au moyen d'un certificat médical. Votre responsable ne peut pas vous refuser ce congé, et celui-ci n'a pas non plus d'incidence sur votre rémunération.

Impact sur le calcul de la retraite: Le congé exceptionnel est assimilé à des jours prestées.

.....

1 Art. 20 de l'Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État.

2 On entend par « conjoint » la personne de même sexe ou de sexe différent avec laquelle vous cohabitez.



Les membres du personnel contractuel n'ont pas droit à ces 4 jours de congé exceptionnel. Ils peuvent, le cas échéant, prendre un jour de congé normal ou un jour de congé pour motifs impérieux (voir ci-dessous). Il s'agit d'un jour de congé sans solde.

1.2. Congé pour motifs impérieux³

Au sein de l'administration fédérale, tout le monde peut avoir recours à un congé pour motifs impérieux. Il existe toutefois des différences entre les membres du personnel contractuel et statutaire, tant dans le nombre de jours que dans les motifs d'utilisation de ce congé.

Congé pour motifs impérieux du personnel statutaire, stagiaire et mandataire

- Maximum 45 jours ouvrables, au prorata du régime de travail en cas de travail à temps partiel.
- Congé sans solde, aucune incidence sur les jours de maladie ou les jours de congé annuels.
- Motifs possibles pour prendre ce congé :
 - hospitalisation d'un parent ou d'un allié au premier degré (p. ex. votre enfant) ou d'une personne vivant sous le même toit que vous ;

.....

3 Vous trouverez de plus amples informations sur le congé pour motifs impérieux sur [Fedweb](#).

- accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, de vos enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ou de 18 ans dans le cas d'un enfant handicapé ;
- accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée ;
- autres motifs impérieux reconnus par votre organisation après concertation.

Impact sur le calcul de la retraite: le congé pour motifs impérieux est assimilé à des jours prestés.

Congé pour motifs impérieux du personnel contractuel

- Maximum 10 jours, au prorata du régime de travail en cas de travail à temps partiel.
- Congé sans solde, aucune incidence sur les jours de congé annuels.
- Motifs possibles pour prendre ce congé :
 - maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou d'un allié au premier degré (p. ex. votre enfant) ou d'une personne vivant sous le même toit que vous ;
 - dommages matériels graves à vos biens, tels que les dégâts causés à votre habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;
 - comparution en personne à une audience;
 - autres motifs impérieux reconnus par votre organisation après concertation.

Impact sur le calcul de la retraite: le congé pour motifs impérieux est assimilé à des jours prestés.



Vous devez informer, par téléphone ou par courrier électronique, votre responsable au plus vite de votre absence pour motifs impérieux. Ce dernier peut vous demander de justifier l'urgence du congé au moyen de documents (médicaux). Bien sûr, compte tenu de la nature de ce congé, il peut arriver que vous deviez vous absenter rapidement, et de manière inattendue. Raison pour laquelle vous ne pourrez parfois signaler votre absence que le jour-même.



De nombreuses mutuelles et communes prévoient l'accueil d'enfants pendant les vacances. De même, les mutuelles proposent souvent un service de garde pour les enfants malades, afin que vous puissiez vous rendre au travail. Renseignez-vous auprès de votre mutuelle et de votre commune pour en savoir plus sur l'offre et sur la manière d'y faire appel.



2. CONGÉ PARENTAL

Le congé parental vous permet en tant que parent de suspendre ou de réduire temporairement vos prestations de travail pour prendre soin de vos jeunes enfants. Au sein de l'administration fédérale, il existe deux types de congé parental : avec et sans allocation.

2.1. Interruption de carrière pour congé parental avec allocation de l'ONEM

Tout parent a droit à 4 mois⁴ de congé parental avec allocation de l'ONEM. Il n'est pas nécessaire de prendre ce congé en une seule fois. Vous pouvez avoir recours à ce congé depuis la naissance ou l'adoption de votre enfant jusqu'à son 12^{ème} anniversaire (21^{ème} anniversaire pour les enfants en situation de handicap⁵). Vous pouvez aussi le scinder en périodes de :

- temps plein : par tranche d'un mois, ou un multiple d'un mois, avec un maximum de 4 mois ;
- mi-temps (en cas d'emploi à temps plein) : par tranche de 2 mois, ou un multiple de 2 mois, avec un maximum de 8 mois ;
- réduction d'un 1/5^{ème} (en cas d'emploi à temps plein) : par bloc de 5 mois, ou un multiple de 5 mois, avec un maximum de 20 mois
- réduction d'un 1/10^{ème} (en cas d'emploi à temps plein) : par bloc de 10 mois ou un multiple de 10 mois.

Vous pouvez également combiner les différents types de formules, p. ex. deux mois de congé parental à temps plein et deux mois à 4/5^{ème}. Pour la période pendant laquelle vous prenez

.....

4 Depuis le 1^{er} août 2012, vous avez droit à quatre mois d'interruption de carrière pour congé parental au lieu de trois. Si votre enfant est né ou a été adopté à partir du 8 mars 2012, vous avez donc également droit à l'allocation pour le 4^e mois. Si votre enfant est né avant le 1^{er} août 2012, vous pouvez prendre le 4^e mois mais ne bénéficierez alors pas de l'allocation.

5 En d'autres termes, si votre enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales.

votre congé parental, vous recevez une allocation de l'ONEM.

Il existe également des exceptions relatives à la durée et à l'application : voir Fedweb en cas d'[interruption de carrière pour congé parental avec prime](#).

Modalités

Vous devez soumettre votre demande de congé parental à votre responsable par écrit, au moins 2 mois avant la date souhaitée de début du congé. Certains services publics fédéraux autorisent un délai plus court, de commun accord, mais votre responsable a le droit de vous demander de respecter le délai de 2 mois. Toute prolongation doit être demandée au moins un mois à l'avance.

Implications financières et impact sur les congés légaux

Le congé parental a une incidence sur le nombre de vos jours de congé et de récupération. Si vous prenez un congé parental, ce nombre est réduit de manière proportionnelle. Ainsi, si vous travaillez toute une année à 4/5ème via un congé parental,

avec une allocation de l'ONEM, le nombre de vos jours de congé et de récupération est réduit de 1/5ème.

Vous ne recevez aucune rémunération pendant la période de congé parental, mais bien une allocation de l'ONEM. Ainsi, si vous prenez un mois complet de congé parental, vous ne recevrez aucune rémunération pour ce mois là, mais uniquement une allocation de l'ONEM. En cas de 4/5ème couplé à un congé parental, vous recevrez 4/5ème de votre rémunération et un complément de l'ONEM.

Vous trouverez de plus amples informations sur ces allocations sur [le site de l'ONEM](#).



Le personnel contractuel titulaire d'un contrat à temps partiel ne peut prendre un congé parental que sous la forme d'une interruption de carrière complète.

2.2. Congé parental sans allocation

Cette forme de congé parental peut être utilisée par les membres du personnel contractuel et statutaire, mais aussi par les stagiaires et les mandataires. Vous pouvez avoir recours à ce congé dès la naissance ou l'adoption de votre enfant, et jusqu'au 12ème anniversaire de celui-ci (il n'y a pas de limite d'âge pour les enfants présentant un handicap⁶). Vous ne devez pas obligatoirement prendre ce congé en une seule fois. Vous pouvez aussi le prendre sous les formes suivantes :

- temps plein : vous pouvez le diviser en tranches d'un mois, avec un maximum de 3 mois ;
- temps partiel (en cas d'emploi à temps plein) : par tranche de 2 mois ou un multiple de 2 mois, réparti sur une semaine ou un mois, avec un maximum de 6 mois ;

.....
6 En d'autres termes, si votre enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales.

- réduction de 1/5ème (en cas d'emploi à temps plein) : par tranche de 5 mois ou un multiple de 5 mois, avec un maximum de 15 mois.

Modalités

Vous devez soumettre votre demande par écrit, au moins deux mois à l'avance, à moins que votre service accepte un délai plus court. Indiquez la date à laquelle commence le congé et sa durée.

Implications financières du congé parental et impact sur les congés légaux

Pendant la période où vous prenez votre congé parental, vous ne recevez aucune rémunération pour les jours où vous êtes en congé parental. Vous ne recevez pas non plus d'allocation de l'ONEM. Ce congé parental n'a aucun impact sur vos jours de congé annuel. Vous conservez également votre droit à une augmentation de salaire et pour le personnel statutaire, il n'y a pas d'impact sur les congés de maladie.

2.3. Impact sur le calcul de la retraite

Statutaires et stagiaires

Le congé pour interruption de la carrière est assimilé à des jours prestés. Plus d'infos dans [les brochures pension](#).

Contractuels

La période d'interruption de carrière ou de réduction des prestations de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire (les prestations de travail à temps partiel sont proportionnellement prises en considération).

3. CONGÉ D'ADOPTION

En tant qu'agent contractuel, vous avez le choix entre le système du secteur public et le système du secteur privé. Vous ne pouvez toutefois pas cumuler les deux types de congé d'adoption.

3.1. Type secteur public

Le congé d'adoption est un droit et il s'applique à tous les membres du personnel. Ce congé est de maximum 6 semaines par parent adoptif et 12 semaines pour un enfant adopté avec un handicap⁷).

Ce congé peut être fractionné :

- vous devez le prendre au plus tard dans les 4 mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans votre famille ;
- vous pouvez prendre jusqu'à 3 semaines de ce congé avant que l'enfant ne soit effectivement accueilli dans votre famille ;
- si vous adoptez en tant que co-mère un enfant pour lequel vous avez déjà pris un congé de circonstance ou un congé de naissance, ce congé est déduit de votre congé d'adoption.

Un mois avant le début du congé, vous devez informer votre service d'encadrement P&O ou votre service du personnel par écrit, des dates de début et de fin du congé.

.....

⁷ La durée maximale est doublée si l'enfant accueilli est atteint d'un handicap physique ou mental de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.



Si vous prenez congé avant l'adoption, vous devez présenter une attestation du service central compétent de la communauté, confirmant que l'enfant vous a été attribué. Pour prendre le reste du congé, vous devez présenter une attestation établissant que l'enfant a bien été enregistré au registre de la population ou au registre des étrangers.

3.2. Système du secteur privé

En tant que membre du personnel contractuel vous avez droit à 6 semaines maximum de congé d'adoption quand vous adoptez un enfant mineur. La durée du congé d'adoption est allongée de 2 semaines en cas d'une adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Au cours de la période 2019-2027, ce congé est ensuite allongé pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble, de cette manière :

- d'1 semaine à partir du 1.01.2019 ;
- de 2 semaines à partir du 1.01.2021 ;
- de 3 semaines à partir du 1.01.2023 ;
- de 4 semaines à partir du 1.01.2025 ;
- de 5 semaines à partir du 1.01.2027.

S'il y a 2 parents adoptifs, les semaines supplémentaires sont réparties entre eux.

Le congé d'adoption ne peut pas être fractionné en semaines et doit commencer dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population. A l'exception d'une adoption internationale où les parents adoptifs peuvent prendre 4 semaines de congé d'adoption avant l'arrivée effective de l'enfant en Belgique.

Si, en tant qu'agent contractuel, vous optez pour le système du secteur privé, vous conservez votre salaire pendant les 3 premiers jours de votre congé d'adoption. Ensuite, vous recevez une allocation de la mutuelle. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site web de [l'INAMI](#).

3.3. Impact sur le calcul de la retraite

Le congé d'adoption est assimilé à des jours prestés.

4. CONGÉ D'ACCUEIL

Le congé d'accueil est un droit et il s'applique à tous les membres du personnel. Vous pouvez en faire la demande à la date à laquelle l'enfant est accueilli dans votre famille.

Vous pouvez obtenir un congé d'accueil :

- si vous obtenez la garde d'un enfant de moins de 10 ans ;
- si vous accueillez un mineur dans votre famille à la suite d'une décision judiciaire de placement en famille d'accueil.

Ce congé ne peut pas être fractionné et a une durée maximale de 6 semaines pour les

enfants jusqu'à trois ans et de 4 semaines dans tous les autres cas. La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli a un handicap.⁸

Le congé d'accueil est réduit du nombre de jours ouvrables de congé pour soins d'accueil déjà pris au cours de la même année pour le même enfant.

Modalités

Pour l'obtenir, vous devez envoyer cette demande au fonctionnaire dirigeant, en vue d'obtenir l'accord du responsable du personnel. Il est important de joindre au courrier le document établissant que vous êtes officiellement parent d'accueil.

Impact sur le calcul de la retraite

Le congé d'accueil est assimilé à des jours prestés.

.....

⁸ La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

5. CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL

Ce congé est applicable aux contractuels. En tant que membre du personnel contractuel, vous avez droit à un congé parental d'accueil dans le cas d'un placement familial de longue durée. Le placement familial de longue durée est un placement à propos duquel il est clair, dès le début, que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

Chaque parent d'accueil a droit à 6 semaines maximum, quel que soit l'âge de l'enfant mineur.

Au cours de la période 2019-2027, ce congé est ensuite allongé, pour le parent d'accueil ou pour les 2 parents d'accueil ensemble, de cette manière :

- d'1 semaine à partir du 1.01.2019 ;
- de 2 semaines à partir du 1.01.2021 ;
- de 3 semaines à partir du 1.01.2023 ;
- de 4 semaines à partir du 1.01.2025 ;
- de 5 semaines à partir du 1.01.2027.

S'il y a 2 parents d'accueil, les semaines supplémentaires sont réparties entre eux.



Le congé parental d'accueil ne peut pas être fractionné en semaines et doit commencer dans les 2 mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au sein de la famille.

En tant qu'agent contractuel vous conservez votre rémunération pendant les 3 premiers jours de votre congé parental d'accueil. Ensuite, vous recevez une allocation de la mutuelle. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site web de l'[INAMI](#).

6. CONGÉ POUR SOINS D'ACCUEIL

Vous pouvez prendre 6 jours ouvrables de congé pour soins d'accueil si un mineur ou une personne handicapée est placé(e) dans votre famille :

- par un tribunal ;
- par un service pour soins d'accueil reconnu par la communauté ;
- par les services de l'*'Aide à la Jeunesse'*, par le *'Comité Bijzondere Jeugdbijstand'* ou par le *'Jugendhilfedienst'*.

Ce congé peut être pris pour des obligations, missions et situations spécifiques :

- 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 qui sont importantes pour l'enfant ou la personne placée ;
- les contacts avec le service de placement.

En tant qu'agent contractuel, vous avez le choix entre le système du secteur public et celui du secteur privé, en d'autres termes sans solde mais avec une allocation de l'ONEM.

Le congé pour soins d'accueil est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil déjà pris pour le même enfant au cours de la même année civile.

Modalités

Pour demander ce congé, vous devez d'abord présenter la décision officielle vous désignant comme parent d'accueil.

Le congé doit être demandé au moins 2 semaines à l'avance. Si ce n'est pas possible, informez votre service le plus rapidement possible. Votre service peut aussi vous demander une pièce justifiant votre absence au travail.



Vous trouverez une explication des différents congés sociaux et de leurs impacts et conséquences sur la carrière du personnel sur [Fedweb](#).

Chapitre V

TRAVAILLER À
TEMPS PARTIEL
OU INTERROMPRE
MA CARRIÈRE
(À TEMPS PLEIN)



L'administration fédérale propose de nombreuses possibilités pour répondre au mieux à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Suivant votre situation personnelle, vous pouvez opter pour une solution correspondant à vos besoins actuels : interruption de carrière, réduction des prestations, etc. Vous disposez en outre de plusieurs possibilités d'interrompre votre carrière provisoirement ou définitivement. Vous pouvez, par exemple, opter pour une semaine de 4 jours, pour une occupation à temps partiel à partir de 55 ou de 50 ans, pour une réduction de vos prestations de travail ou pour une « absence de longue durée pour raisons personnelles ».

Bien sûr, comme pour tous les autres types de congé, vous devez vérifier que vous remplissez les conditions pour obtenir une interruption. Ainsi, les mandataires, par exemple, n'ont pas droit à une interruption totale ou partielle de carrière. Ils ont en revanche droit à trois formes d'interruption de carrière thématiques (interruption de carrière pour congé parental, pour soins palliatifs et pour assistance médicale).

1. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Il est possible, sous certaines conditions, de demander une interruption de carrière à temps partiel de 60 mois au cours de sa carrière. Une

interruption de carrière à temps partiel dure entre 3 et 12 mois (par demande).

Le fonctionnaire dirigeant (ou son délégué) accorde le congé et détermine votre calendrier de travail. Si vous n'êtes pas d'accord avec le calendrier de travail, vous pouvez renoncer à votre demande de congé.

En fonction des besoins du service ou de votre demande, le calendrier de travail peut être adapté par le fonctionnaire dirigeant ou son délégué.

Vous devez être averti de cette adaptation deux mois à l'avance.

Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible d'un commun accord entre vous et votre chef fonctionnel.

Répartition des prestations (sauf pour la semaine de quatre jours):

- Réduction d'un dixième : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur 2 semaines.
- Réduction d'un cinquième : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur une semaine.
- Réduction d'un quart : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur 2 semaines.
- Réduction d'un tiers : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur 3 semaines.
- Réduction de moitié : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur une semaine ou un mois.

Notez que si vous devenez membre du personnel statutaire après avoir été contractuel.le, vous n'obtenez pas de nouveau capital « interruption de carrière ».

Impact sur le calcul de la retraite : plus d'infos dans [les brochures pension](#).

2. CONGÉ POUR ASSISTANCE MÉDICALE

L'interruption de carrière pour assistance médicale est une interruption de carrière thématique, à savoir une interruption de carrière partielle ou totale qui vous offre la possibilité de suspendre provisoirement vos prestations de travail pour porter assistance à un membre de votre ménage ou de votre famille jusqu'au 2^{ème} degré souffrant d'une maladie grave.

On entend par *membre du ménage* toute personne qui vit sous le même toit que vous ; les membres de la famille peuvent être des parents ou des alliés (= belle-famille : uniquement si les partenaires sont mariés !). On entend par *maladie grave* toute maladie ou intervention considérée comme grave par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis qu'une assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire au rétablissement de la personne.

Vous pouvez prendre ce congé sous la forme :

- d'une interruption de carrière complète : vous avez droit à 12 mois par patient ;

- d'une interruption de carrière partielle : si vous réduisez vos prestations de travail d'un 1/5^{ème} ou de 1/2, vous avez droit à 24 mois par patient ;
- d'une combinaison des deux. Par exemple : 6 mois d'interruption de carrière complète et 12 mois d'interruption de carrière partielle ;
- à partir du 1^{er} août 2019, vous pouvez prendre un congé à temps plein pour assistance médicale pour des périodes plus courtes que la durée minimale d'un mois (sous réserve d'autorisation). Vous pouvez le raccourcir à 1, 2 ou 3 semaines. Si la partie restante de la période maximale de congé à plein temps pour assistance médicale est inférieure à un mois, vous avez le droit de prendre ce solde sans demander l'accord à votre hiérarchie.

Vous ne pouvez prendre les périodes d'interruption de carrière complète ou partielle que par périodes d'1 mois minimum et de 3 mois maximum, tant que la durée maximale n'a pas été atteinte.

Deux exceptions sont néanmoins possibles :

- si vous êtes célibataire et avez la charge principale d'un enfant de moins de 16 ans, la durée maximale est doublée. Vous devez pour cela soumettre une attestation supplémentaire ;
- pour l'assistance ou les soins d'un enfant mineur, pendant ou immédiatement après l'hospitalisation de l'enfant, vous pouvez prendre une interruption de carrière d'une semaine, qui peut être prolongée d'une semaine.

Impact sur le calcul de la retraite : plus d'infos dans [les brochures pension](#).



3. SEMAINE DE 4 JOURS

Votre demande doit être faite au moins 2 mois avant le début de l'activité. Dans votre demande, vous indiquez le jour où vous souhaitez rentrer chez vous. Votre haut fonctionnaire vous accorde le congé et détermine votre calendrier de travail. Il peut reporter le début du congé de six mois au maximum en fonction des besoins du service. Le calendrier de travail peut être adapté à votre demande ou à celle de votre responsable. Si votre responsable veut

apporter des changements, il doit vous en informer au moins 2 mois à l'avance. Une adaptation temporaire est possible avec un accord mutuel.

3.1. Semaine de 4 jours avec prime Pour le personnel qui a commencé à travailler à 4/5e à partir du 01/01/2012

Ce système de temps partiel se compose de 4 jours de travail à temps plein par semaine et d'1 jour de congé, au cours duquel vous ne pouvez pas exercer d'activité lucrative. Ce régime court sur une période de 3 mois

minimum et de 24 mois maximum. En tant que fonctionnaire fédéral.e, vous avez la possibilité, avec cette interruption, de percevoir une allocation pendant un maximum de 60 mois sur l'ensemble de votre carrière. Il reste néanmoins possible de continuer à travailler à 4/5ème « sans allocation ».

La suspension de la semaine de 4 jours s'applique si vous avez recours à certains congés mais redémarre lorsque vous reprenez le travail. Ces suspensions ont des conséquences pour l'allocation octroyée.

Elles ne sont toutefois pas prises en compte dans la période de 60 mois ou dans la période actuelle de la semaine de 4 jours. Ce système n'est pas cumulable avec d'autres formes de travail à temps partiel, hormis le congé pour raisons impérieuses d'ordre familial.

Congés qui suspendent la semaine de 4 jours :

- congé de maternité ;
- interruption de carrière pour congé parental ;
- congé parental sans solde ;
- congé d'adoption ou congé d'accueil ;
- interruption de carrière pour soins palliatifs ou assistance médicale ;
- réduction des prestations de travail pour raisons médicales (trajet de réintégration).

Impact sur le calcul de la retraite : plus d'infos dans [les brochures pension](#).

3.2. Semaine de 4 jours sans prime

Pour le personnel qui a commencé à travailler à 4/5e à partir du 01/01/2012

Ce système de temps partiel se compose de 4 jours de travail à temps plein par semaine et d'1 jour de congé, au cours duquel vous ne pouvez pas exercer d'activité lucrative. Ce régime court sur une période de 3 mois minimum et de 24 mois maximum. Vous n'avez pas droit à une allocation et percevez donc seulement 80 % de votre rémunération complète. Ce système est généralement utilisé après la fin de la période de 60 mois avec allocation.

La suspension de la semaine de 4 jours s'applique si vous avez recours à certains congés mais redémarre lorsque vous reprenez le travail. Elles ne sont toutefois pas prises en compte dans la période de 60 mois ou dans la période actuelle de la semaine de 4 jours. Ce système n'est pas cumulable avec d'autres formes de travail à temps partiel, hormis le congé pour raisons impérieuses d'intérêt familial.

Impact sur le calcul de la retraite : plus d'infos dans [les brochures pension](#).

4. PRESTATIONS RÉDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Ce congé est accordé au personnel statutaire et aux personnes en situation de handicap qui effectuent un stage et offre la possibilité de travailler avec des prestations réduites.

Les prestations peuvent être réduites de moitié, d'un tiers, d'un quart, d'un cinquième ou d'un dixième. Pour le membre du personnel statutaire, les prestations peuvent être réduites de 90 %, 80 %, 75 %, 66,66 % et 50 %. Si vous êtes en situation de handicap et effectuez un stage, vous pouvez demander à faire votre stage à mi-temps ou à 4/5ème.

Cette possibilité peut vous être accordée pour au moins 3 mois, avec un maximum de 24 mois. Une prolongation est toutefois possible.

Vous devez effectuer les prestations tous les jours ou suivant une autre répartition fixe sur la semaine.

Le fonctionnaire dirigeant (ou son délégué) accorde le congé et détermine votre calendrier de travail. Si vous n'êtes pas d'accord avec le calendrier de travail, vous pouvez renoncer à votre demande de congé.

En fonction des besoins du service ou de votre demande, le calendrier de travail peut être adapté par le fonctionnaire dirigeant ou son délégué. Vous devez être averti de cette adaptation deux mois à l'avance. Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible de commun accord entre vous et votre chef fonctionnel.

Répartition des prestations :

- Réduction d'un dixième : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur 2 semaines.
- Réduction d'un cinquième : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur une semaine.
- Réduction d'un quart : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur 2 semaines.
- Réduction d'un tiers : les prestations sont établies en journées complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur 3 semaines.
- Réduction de moitié : les prestations sont établies en journées

complètes, demi-journées ou en heures qui peuvent être réparties sur une semaine ou un mois.

Impact sur le calcul de la retraite : plus d'infos dans [les brochures pension](#).

5. ABSENCE DE LONGUE DURÉE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Ce congé ne s'applique qu'aux membres du personnel statutaire. Vous pouvez obtenir un congé sans solde à temps plein de 4 ans maximum sur l'ensemble de votre carrière.

Vous pouvez fractionner ce congé, mais devez le prendre par tranches d'au moins 6 mois ou prendre 1 mois à 6 reprises durant votre carrière. Pendant ce congé, vous êtes en « non-activité ». Vous pouvez exercer une activité lucrative pendant ce congé pour autant qu'elle ne soit pas incompatible avec vos fonctions au sein de l'administration fédérale.

Impact sur le calcul de la retraite : l'absence de longue durée pour raisons personnelles n'est pas assimilée à une période d'activité de service.

Vous trouverez ci-après un résumé des différentes possibilités d'interrompre sa carrière pour les mandataires, le personnel statutaire, contractuel et les stagiaires.

Vue d'ensemble de l'absence de longue durée

		CONTRACTUELS	STAGIAIRES	STATUTAIRES	MANDATAIRES
RÉGIME NORMAL	Interruption de carrière complète ou partielle <ul style="list-style-type: none"> • Statutaire : 50 % ou 100 % • Contractuel : plus d'options 				
	Semaine de quatre jours				
	Prestations réduites pour convenance personnelle (50 %, 75 %, 66,66 %, 80 %, 90 %)				
INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE THÉMATIQUES	Absence de longue durée pour raisons personnelles				
	Interruption de carrière pour congé parental (100 %, 90 %, 80 %, 50 %)				
	Interruption de carrière pour soins palliatifs (100 %, 80 %, 50 %)				
	Interruption de carrière pour assistance médicale (100 %, 80 %, 50 %)				

6. INTERRUPTION DE CARRIÈRE COMPLÈTE

Vous pouvez, sous certaines conditions, prendre 60 mois d'interruption de carrière complète sur l'ensemble de votre carrière. Une interruption de carrière à temps complet dure entre 3 et 12 mois. Il est possible de demander une allocation à l'ONEM. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site de l'[ONEM](#).

Impact sur le calcul de la retraite : plus d'infos dans [les brochures pension](#).



