



LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS POUR LE PERSONNEL DES MILIEUX D'ACCUEIL

Nous nous penchons dans cette édition du Flash Accueil sur les différents types de congés que le personnel d'un milieu d'accueil peut envisager au cours de sa carrière. Nous verrons que les congés sont envisagés différemment, selon le statut du travailleur (indépendant, employé, employé sous convention par un Service d'accueillants conventionnés, ...)

LES EMPLOYÉS DES MILIEUX D'ACCUEIL COLLECTIFS

Les employés au sein d'un milieu d'accueil collectif sont soumis à la *loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978* et partant aux règles y afférentes, en matière de congés.

En ce qui concerne **les congés légaux et les congés payés annuels**, ce sont les règles de la loi de 1978 qui s'appliquent, en corrélation avec les conventions collectives de travail¹.

Pour les personnes statutaires dont le pouvoir organisateur est un pouvoir public, il faudra se référer au statut administratif spécifique applicable, selon qu'il s'agisse d'une commune, d'une province, ... Pour ce faire, nous invitons les personnes concernées à se renseigner auprès de leur pouvoir organisateur.

Certains types de congé plus particuliers répondent par ailleurs à des règles strictes. Nous pensons notamment à tous les congés liés à l'état de grossesse de la travailleuse ou au fait d'être jeunes parents.

L'ÉCARTEMENT PROPHYLACTIQUE

L'employeur est tenu d'effectuer, en collaboration avec le médecin du travail, une évaluation des risques pour tous les membres de son personnel. Il ne doit pas attendre la grossesse d'une de ses travailleuses pour procéder à celle-ci.

Cette analyse doit porter, entre autres, sur tous les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou qui allaite, ainsi que de son enfant. Cela implique d'évaluer toute activité au cours de laquelle peut survenir un risque spécifique du fait de l'exposition à des agents (physiques, biologiques, chimiques), des procédés ou des conditions de travail (les travaux dans le bruit ou dans des extrêmes de chaud et de froid, etc.). L'appréciation des risques s'effectue à partir de l'étude de la nature, du degré, de la durée et de la fréquence de l'exposition.

Dès le moment où il a été informé de l'état de grossesse de la travailleuse, que ce soit verbalement ou par écrit, l'employeur est tenu d'examiner si, lors de l'évaluation des risques, son poste de travail a été considéré comme à risque. Le cas échéant, elle reçoit un formulaire spécifique dit de « demande de surveillance de santé » et son employeur en avertit le conseiller en prévention - médecin du travail.

Le médecin du travail rend alors une décision à l'employeur et à la travailleuse et décide si celle-ci peut ou non continuer à exercer son travail et si elle peut ou non continuer à l'exercer dans les mêmes conditions.

¹ La Commission Paritaire (CP) dont relève aujourd'hui le secteur d'activités des milieux d'accueil de la petite enfance est la CP 332 : Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Les CP peuvent conclure des Conventions Collectives de Travail (CCT) qui peuvent s'appliquer à tout ou une partie du secteur qu'elles recouvrent. Elles sont en quelque sorte des organes « législatifs ». Les CCT doivent par ailleurs toujours respecter les textes légaux (lois et arrêtés) et les conventions collectives interprofessionnelles.

Pour connaître le champ de compétences de la CP332 : voir site Internet: www.apefasbl.org ; voir aussi FA N°8-Juin 2011.

Ainsi, lorsqu'un risque a été constaté, l'employeur doit, compte tenu du résultat de l'évaluation du risque, prendre l'une des mesures suivantes :

- soit aménager provisoirement les conditions de travail ou du temps de travail ;
- soit affecter la travailleuse à un autre poste de travail compatible avec l'état de santé de la travailleuse si un aménagement des conditions de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut raisonnablement être exigé pour des motifs dûment justifiés ;
- soit, si cela n'est toujours pas possible, suspendre l'exécution du contrat. Cela correspond à une mise en écartement.

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue, la travailleuse bénéficie d'allocations prévues dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Pour cette période, l'employeur n'est redevable d'aucun salaire.

Si la travailleuse bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail ou du temps de travail ou un travail de remplacement, elle a droit au salaire qui correspond à sa nouvelle fonction. Si ce salaire s'avère être inférieur au salaire normalement perçu, elle reçoit une indemnité de maternité complémentaire.

Notons que ces mesures de protection sont d'application durant la grossesse mais également durant la période d'allaitement.

Lorsqu'une mesure de protection a été prise à l'égard de la travailleuse enceinte, celle-ci passera un nouvel examen médical au plus tard 8 jours après la reprise du travail auprès du médecin de travail. Celui-ci peut éventuellement décider de prolonger les mesures prises.

LES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

En ce qui concerne plus spécifiquement les congés liés à la parentalité, il existe plusieurs types de congés auxquels le membre du personnel peut prétendre : le congé de maternité, le congé d'allaitement, le congé de paternité et le congé parental

Le **congé de maternité** est divisé en deux phases : le **congé prénatal** et le **congé postnatal**. Le congé prénatal, d'une durée de 6 semaines, comporte une semaine obligatoire. Les jours non pris peuvent être convertis en jours de congé postnatal. Le congé postnatal est d'une durée de 9 semaines incompressible. Durant le congé de maternité, c'est la mutuelle qui assure le versement d'une indemnité équivalente à 82 % du salaire brut non plafonné.

La mère peut également bénéficier d'un « **congé d'allaitement** » si en raison des spécificités du travail (risques chimiques, physiques, etc.) l'écartement de la travailleuse est requis. Dans certains cas, le congé d'allaitement peut être décidé de façon conventionnelle avec l'employeur. Aucune indemnité ne sera versée dans ce cas.

Par ailleurs, de retour de congé de maternité, la maman dispose d'un droit de **pauses pour l'allaitement de son enfant**. Il s'agit du droit de pouvoir allaiter ou tirer son lait (30 min par 4h de travail ou deux fois 30 min pour 7h30 de prestations). La mère peut faire usage du droit aux pauses d'allaitement jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant. Les pauses ne sont pas rémunérées mais ouvrent le droit à une indemnité payée par la mutualité.

En ce qui concerne le **congé de paternité**, il est d'une durée de 10 jours et l'indemnité versée par la mutuelle est équivalente au pourcentage du congé de maternité.

Enfin, le **congé parental** est d'une durée de 4 mois pour tous les enfants nés après le 8 mars 2012 et ce, jusqu'à leur douzième anniversaire. Ce congé peut être pris en temps plein ou fractionné en mi-temps ou en 4/5^{ème}.

LES CONGÉS POUR INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'exécution du contrat de travail peut encore être suspendue pendant les périodes d'**incapacité de travail** qui résultent d'une maladie ou d'un accident.

Trois conditions doivent être remplies par le travailleur :

- le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail ;
- le travailleur doit éventuellement faire parvenir un certificat médical à son employeur. Cette obligation lui incombe pour autant qu'elle soit prévue par une convention collective ou par le règlement de travail ;
- Enfin, le travailleur doit se soumettre, si l'employeur le lui impose, au contrôle effectué par un médecin désigné et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

L'employé conserve, à charge de l'employeur, le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail. L'assurance invalidité n'intervient donc, le cas échéant, qu'à partir du 31^{ème} jour d'incapacité.

LES TEMPS PARTIELS POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Enfin, les accueillants sous statut d'employé peuvent bénéficier d'une suspension de contrat. **Les systèmes de crédit-temps (secteur privé) et d'interruption de carrière (secteur public)** sont des dispositifs qui permettent aux travailleurs de réduire partiellement ou de suspendre totalement leur carrière pendant un certain temps.

Des allocations d'interruption sont octroyées sous certaines conditions par l'Office National de l'Emploi (ONEM). Pour plus de renseignements, nous vous invitons à consulter le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

<http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

LES ACCUEILLANTS SOUS STATUT D'INDÉPENDANT

Les accueillants qui sont sous statut d'indépendant n'ont pas de congé prévu par la loi.

Ils sont libres de choisir leur(s) période(s) de congés. Une aide est néanmoins légalement prévue pour l'accueillante indépendante qui devient mère et ce, sous la forme de l'octroi de 105 titres services (à demander auprès de la mutuelle).

Il revient à l'accueillant de communiquer aux parents ses périodes de congés dans les meilleurs délais.

LES ACCUEILLANTS SOUS CONVENTION AVEC UN SERVICE D'ACCUEILLANTS

Le régime des accueillants conventionnés (m/f) est le plus atypique. En effet, en raison de leur **statut social spécifique**, les règles ne sont ni celles des salariés, ni celles des indépendants.

Une brochure complète et particulièrement structurée et synthétique a été éditée par le SPF Sécurité Social. Nous ne pouvons en effet résumer ici cette brochure sans risquer d'en perdre la substance. Vous en trouverez une copie sur le site internet de notre Office en effectuant la recherche suivante dans votre moteur de recherche : «dépliant statut social accueillants».

Stéphanie PERIN
Juriste-Direction Juridique ONE



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be>

