

Congés d'accueil : 6 jours pour remplir les obligations liées à l'accueil d'un enfant

Champ d'application

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

Les modalités plus précises de l'exécution du droit au congé d'accueil sont régies par l'arrêté royal du 27 octobre 2008 concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil. Cet arrêté est entré en vigueur le 22 novembre 2008.

La réglementation sur le congé d'accueil est d'application pour tous les travailleurs qui sont engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. De manière générale, cela équivaut à l'ensemble du secteur privé et aux membres du personnel contractuel du secteur public.

Cette réglementation sur le congé d'accueil est également applicable au personnel contractuel du secteur public, mais ceci n'exclut nullement l'application dans les services publics ou institutions en question d'autres réglementations en matière de congés qui existeraient éventuellement suite aux soins donnés à un membre de la famille du travailleur. Le personnel contractuel dans les services publics doit donc s'informer auprès de son service du personnel sur l'existence de semblables réglementations en matière de congés.

Les catégories suivantes ne tombent en principe pas sous la réglementation en matière de congé d'accueil de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

- les membres du personnel engagés statutairement (personnel nommé) ;
- les membres du personnel subventionné de l'enseignement libre non engagés dans les liens d'un contrat de travail conclu en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les bénévoles ;
- les indépendants et les conjoints aidants.

Pour le personnel statutaire et le personnel subventionné de l'enseignement libre qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont

d'application, en matière de congé d'accueil, des règles prévues par le statut qui leur est applicable. Concernant ce statut, les informations peuvent être demandées auprès de leur propre service du personnel.

Durée du congé d'accueil

La durée du congé d'accueil est fixée à 6 jours maximum par année civile.

Durant ces jours l'exécution du contrat de travail est suspendue et le travailleur ne peut prétendre à une rémunération de la part de l'employeur. Afin de compenser cette perte de rémunération il est prévu une [indemnisation](#) du travailleur qui fait usage de son droit au congé d'accueil.

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.

A cet effet, chacun d'eux remet à son employeur une déclaration sur l'honneur dans laquelle il est précisé de quelle manière le nombre de jours d'accueil est réparti entre eux.

Qui a droit au congé d'accueil

Le congé d'accueil est un droit pour chaque travailleur qui est officiellement désigné comme parent d'accueil :

- par le tribunal ;
- par un service reconnu de placement ;
- par les services de l'Aide à la Jeunesse ;
- ou par le Comité pour l'Aide spéciale à la Jeunesse.

A l'égard de l'employeur la preuve de la qualité de parent d'accueil est fournie par la décision de désignation émanant d'un de ces organismes.

Le droit au congé d'accueil vaut pour toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées par un des organismes cités ci-dessus, aussi bien le placement de personnes mineurs que le placement de personnes avec un handicap.

Quels événements ouvrent le droit au congé d'accueil

Le travailleur, désigné comme parent d'accueil, ne peut utiliser son congé d'accueil que pour 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.

Le travailleur peut utiliser son droit au congé d'accueil uniquement pour faire face à ces événements et non pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la situation de placement.

Les événements suivants sont notamment visés :

- 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 contact avec le service de placement.

Dans d'autres situations que celles prévues ci dessus, le droit au congé d'accueil ne peut être utilisé que pour autant que les services de placement délivrent une attestation indiquant clairement pourquoi un congé est nécessaire et pour autant que cette situation ne soit pas couverte par le congé pour motif impérieux. Cela signifie, par exemple, qu'en cas de maladie d'un enfant accueilli, le travailleur ne peut faire usage de son droit au congé d'accueil, mais tout comme un autre parent il doit faire appel au congé pour motif impérieux. Ce dernier congé est réglementé par l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail et la CCT n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses.

Comment demander son congé d'accueil

Le travailleur qui veut faire usage du droit au congé d'accueil, est tenu d'en informer l'employeur au moins 2 semaines à l'avance. Dans le cas où il n'en a pas la possibilité, il doit avertir son employeur le plus vite possible.

Lorsque l'employeur le lui demande, le travailleur doit apporter la preuve de l'événement qui justifie son absence au travail. Ceci peut se faire à l'aide de documents appropriés (par exemple la lettre de convocation au tribunal) ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

Afin d'obtenir une indemnisation pour les jours de congé d'accueil, le travailleur doit adresser une demande au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi (ONEm) de la circonscription administrative dans laquelle il a sa résidence principale. Pour des plus amples informations concernant la procédure de demande il convient de consulter le site web de [l'ONEm](#)

L'allocation pour congé d'accueil

Durant la suspension du contrat de travail pour soins d'accueil le travailleur a droit à une allocation à charge de l'Office National pour l'Emploi (ONEm).

Le montant de cette allocation est fixé forfaitairement à 82% de la rémunération plafonnée visée aux articles 212, alinéa 1er et 223bis 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. Ce montant correspond à l'indemnité journalière maximale prévue dans le cadre de la réglementation sur le congé de paternité. Pour des plus amples informations concernant le montant de cette allocation il convient également de consulter le site web de [l'ONEm](#)

.