

MONOPARENTALITÉ ET DROITS SOCIAUX

REGARDS CROISÉS

*Avec le soutien du Ministre membre du Collège de la
Commission communautaire française chargé de
l'Action et de la santé*

L'ATELIER DES DROITS SOCIAUX



TABLE DES MATIÈRES

1	Préambule	3
2	En guise d'introduction : parents solos, qui êtes-vous ? Combien êtes-vous ?	4
3	L'État prend-il assez soin des parents solos ? Les capacités de garde et d'accueil des enfants	10
4	Prise en compte de la monoparentalité dans la détermination du montant des allocations de chômage	16
5	Parent isolé avec charge d'enfant(s). Des dispositifs adaptés dans la réglementation du chômage ?	32
6	Les pièges de la monoparentalité en aide sociale	43
7	Le dilemme des parents : le travail à temps partiel comme solution ?	51
8	Burn out (mono)parental et vie professionnelle : quand quitter son emploi devient la seule issue	60
Contributions des étudiant(e)s de la Clinique Rosa Parks :		
9	Congé parental : nos dispositions sont-elles adaptées au défi de concilier vie professionnelle et vie privée des familles monoparentales ?	71
10	Congé de maternité vs congé de paternité vs congé de naissance : quelles différences entre être père, mère ou coparent à la naissance d'un enfant ?	79
11	Ai-je droit à des allocations familiales plus élevées si je vis en colocation avec un autre parent solo ?	88
12	Mon enfant est malade, puis-je m'absenter de mon travail pour m'en occuper ?	96
13	Un parent isolé peut-il être dispensé de la recherche active d'un emploi si son enfant est hospitalisé ?	101
14	Puis-je avoir recours au télétravail pour mieux concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale ?	105



PRÉAMBULE

Tout au long de l'année 2023, dans le cadre d'un projet subsidié par la COCOF et intitulé "La parentalité dans tous ses états", l'Atelier des droits sociaux s'est intéressé aux questions qui touchent à la parentalité via la mise sur pied de séances d'information prioritairement destinées aux travailleurs et travailleuses du secteur ambulatoire de la région bruxelloise. L'objectif était d'examiner la parentalité dans plusieurs de ses formes et de ses aspects ainsi que les évolutions sociales, législatives et pratiques relatives à cette thématique.

Au cours de ces matinées, différents sujets ont été explorés par des intervenant(e)s et discutés avec les participant(e)s. Ont ainsi pu être abordées des questions liées aux mesures de prévention et de lutte contre la discrimination en raison de la maternité, aux allocations familiales, à l'accueil de la petite enfance, aux aspects financiers de la parentalité, au rôle de parent, etc.

Tout au long de ce projet également, des étudiant(e)s de la Clinique juridique Rosa Parks pour les droits humains (UCLouvain) se sont joint(e)s aux séances d'information. Ils et elles ont écouté, ont résumé les interventions dans des écrits, sont venu(e)s dans nos locaux pour les consultations juridiques que nous tenons chaque semaine.

Ces séances d'information ont ensuite permis de dégager des thématiques, questions, interrogations et enjeux liés à la parentalité et de construire la deuxième phase de ce projet.

Cette publication est le fruit de tout ce travail.

Centrée sur la question de la monoparentalité, elle se veut tout autant être la trace écrite de questionnements qui auront émaillé les séances d'information qu'un ouvrage, juridique autant que pratique. Elle ne prétend à aucune exhaustivité sur la question de la monoparentalité (cela est-il d'ailleurs possible?), se présentant plutôt comme une publication de différentes contributions. Des contributions, rédigées par des auteurs divers et en charge de matières juridiques parfois différentes, mais qui se rejoignent toutes dans le fait d'interroger la question de la monoparentalité dans quelques-unes de nos réglementations sociales.

Différents regards croisés donc, écrits par différents professionnels du droit du travail, de la sécurité sociale et de l'aide sociale, auxquels nous joignons également les contributions des étudiant(e)s de Rosa Parks qui, de leur côté, ont fait l'exercice de se poser des questions en la matière et d'y apporter leur éclairage.

Le contenu diffusé n'engage que la seule responsabilité de son auteur.

Remerciements

Dans le cadre de ce projet, l'Atelier des droits sociaux tient particulièrement à remercier

- les intervenant(e)s qui ont animé nos séances d'information : John Colin (Securex), Adèle Danckers (Infor-Jeunes Bruxelles), Nancy de Marneffe (INAMI), Clémence Garcia (Maison des parents solos), Françoise Goffinet (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes), Alan Keepen (FeMAPE), Raffaele Laus (Service Droit des Jeunes), Farah Merzguioui (Groupe Santé Josaphat), Caroline Mommer (Groupe Santé Josaphat), Bertrand Sottiaux (FAMIRIS), Robin Sprumont (CEPAG)
- Yves Martens-Honoré (Coordinateur Éducation Permanente au Collectif Solidarité Contre l'Exclusion) qui a contribué à enrichir cette publication par un article sur les pièges de la monoparentalité en aide sociale
- Les étudiant(e)s et leurs deux professeures de la Clinique Rosa Parks pour leur engagement et leur travail tout au long de cette année: les professeures Auriane Lamine et Claire-Marie Lievens, les étudiant(e)s Vaïna Colard, Marta Hazard, Annabelle Kokkelmans, Elvis Kojovi Victor, Fanny Malherbe, Laura Peigneux

EN GUISE D'INTRODUCTION : PARENTS SOLOS, QUI ÊTES-VOUS ? COMBIEN ÊTES-VOUS ?

Parents solos, combien êtes-vous ?¹

Au 1er janvier 2023, la Belgique comptait 5,1 millions de ménages dont 508.209 familles monoparentales (9,9%). Par famille monoparentale, on entend le ménage composé d'un seul parent et de son ou ses enfant(s). Il est à noter qu'un enfant ne peut être inscrit à deux endroits dans les registres de la population. Il y a donc ici une sous-estimation du nombre de familles monoparentales mais elle est impossible à chiffrer.

Belgique 2023 : 5,1 millions de ménages privés (chiffres au 1er janvier 2023)

Ménages d'une personne	1.842.018	35,9%
Couples mariés avec enfant(s)	968.978	18,9%
Couples mariés sans enfant(s)	940.493	18,3%
Couples non mariés avec enfant(s)	419.507	8,2%
Couples non mariés sans enfant(s)	335.179	6,5%
Familles monoparentales	508.209	9,9%
Autres formes de ménage	110.177	2,1%

Au niveau des régions, la proportion s'établit comme suit : 12,2% de familles monoparentales en Région wallonne, 11,6% en Région de Bruxelles-Capitale et 8,3% en Région flamande.

Sur les 30 dernières années, la proportion de ménages monoparentaux n'a, par ailleurs, pas connu une progression spectaculaire, passant de 7,9% des ménages en 1993 à 9,8% en 2013. Et depuis 10 ans, ce taux n'a pour ainsi dire pas bougé comme le montre le tableau ci-dessous.

Pourcentage des familles monoparentales par rapport au nombre de ménages :

	Proportion des ménages monoparentaux/nombre de ménages
1993	7,9%
1998	8,5%
2003	9,1%
2008	9,6%
2013	9,8%
2018	9,9%
2023	9,9%

1 <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/menages>

Si l'on compare ce taux au taux des ménages formés par des couples avec enfants (que les couples soient ou non mariés), on constate que le taux de monoparentalité prend par contre une autre image, la proportion de familles monoparentales affichant une augmentation de 7,62% entre 1993 et 2013. Depuis, cette proportion reste également relativement stable (+ 0,85% entre 2013 et 2023).

	Ménages avec enfant(s)	Ménages monoparentaux	Proportion des ménages monoparentaux/nombre de ménages avec enfant(s)
1993	43,9%	7,9%	17,99%
1998	42,4%	8,5%	20,05%
2003	40,5%	9,1%	22,47%
2008	39,1%	9,6%	24,55%
2013	38,8%	9,8%	25,26%
2018	38,2%	9,9%	25,91%
2023	37%	9,9%	26,76%

La Belgique compte donc, au 1er janvier 2023:

- 9,9% de familles monoparentales par rapport à l'ensemble des ménages belges;
- 26,76% de familles monoparentales par rapport à l'ensemble des ménages comptant un ou plusieurs enfants.

Un peu plus d'une famille sur quatre est donc composée, en Belgique, d'un parent seul avec un ou plusieurs enfants à charge. Et ce chiffre n'augmente globalement pas depuis 10 ans.

Parents solos, qui êtes-vous ?

Est-il seulement possible de répondre à cette question ?

Si Julien élève seul sa fille de 8 ans, il est parent solo. S'il élève sa fille, seul, mais en garde alternée, il est aussi parent solo. Par contre, il ne sera pas nécessairement référencé comme famille monoparentale dans les registres de la population puisque l'enfant ne peut être inscrit que chez un des deux parents.

Si Clara vit seule avec sa fille de 25 ans, elle est parent solo. Or, dans l'imaginaire collectif, on aurait tendance à penser qu'elle est moins "solo" qu'une mère d'une petite fille de 5 ans car la charge quotidienne n'est pas la même et c'est souvent l'image d'une lourde charge parentale que l'on associe aux parents solos. D'ailleurs, sa fille travaille peut-être et est autonome. Peut-être aussi qu'elle contribue aux frais quotidiens. Il n'en reste pas moins que dans les registres de la population, Clara est une famille monoparentale et donc, aussi un parent solo.

Si la fille de Clara a 25 ans et est porteuse d'un handicap qui entraîne une charge quotidienne, tout le monde oubliera qu'elle n'a pas 5 ans et tous et toutes, nous nous rejoindrons sur le fait que Clara doit sûrement supporter une charge éreintante qu'il doit être difficile de gérer au quotidien. On ne sait pourtant pas si elle est aidée dans son quotidien. Peut-être a-t-elle même beaucoup de moyens et est-elle fort entourée, lui permettant d'être aidée en continu ?

On pourrait continuer pendant des pages à imaginer le quotidien toujours plus différent, complexe, des nombreux visages que peut prendre la monoparentalité.



En fait, dès que l'on y réfléchit, on se heurte à ce constat évident : la figure du parent solo renvoie à des réalités beaucoup plus variées et nuancées que l'image assez traditionnelle et la plus souvent véhiculée, d'une femme seule avec un ou plusieurs enfant(s) à charge et en bas âge, cumulant la difficulté de joindre les deux bouts en travaillant à temps partiel. Cette réalité existe, c'est une évidence. Quand il s'agit de mettre en place des politiques sociales, c'est d'ailleurs cette réalité du parent solo qui est souvent mise en exergue, celle de l'isolement et de la précarité.

Quand il s'agit de faire remonter du terrain les difficultés des personnes qui font appel à des associations d'aide sociale ou juridique, c'est aussi cette réalité qui est souvent relayée tant elle plonge des personnes dans une précarité et une détresse parfois insoutenables, qu'elles soient financières, sociales, psychologiques, professionnelles. Cette figure est donc bien réelle et mérite toute notre attention et celle du pouvoir politique. C'est juste qu'elle n'est tout simplement pas la seule figure du parent solo.

Concernant l'âge des enfants dans les familles monoparentales, nous sommes d'ailleurs parfois assez loin de l'image traditionnelle et dominante véhiculée de la maman solo avec enfant(s) en bas âge. Ainsi, en 2022, 34% des familles monoparentales bruxelloises comptaient au moins un enfant d'au moins 20 ans. En Wallonie, ce chiffre monte à 38,3%. Si l'on regarde la proportion d'enfants dits « en bas âge », seules 27,9% des familles bruxelloises comptaient au moins un enfant de moins de 10 ans, et 22,6% en Wallonie.²

2. Defeyt, Ph., Les familles monoparentales à Bruxelles et en Wallonie : déconstruire les représentations, Note de l'IDD n°23, 15 novembre 2023. Cet article est disponible via le lien suivant :

<https://www.iddweb.eu/docs/note23.pdf>

Concernant l'image du parent solo comme "maman" solo, on constate, sans surprise, que la femme reste surreprésentée. La part des hommes n'est cependant pas si anodine que cela, d'autant plus en Wallonie.

	Bruxelles	Wallonie
Cheffes de ménage Femmes	85,8%	80,4%
Chefs de ménage Hommes	14,2%	19,2%

Concernant le taux d'emploi de ces familles, on peut encore souligner que le taux d'emploi (proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler) des familles monoparentales est nettement inférieur par rapport aux autres types de ménages dans lesquels on retrouve la présence d'au moins un enfant.

Taux d'emploi des familles monoparentales (pour un parent entre 25 et 49 ans) par rapport aux autres types de ménage dans lesquelles on retrouve au moins un enfant ³

	Bruxelles		Wallonie	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Familles monoparentales	48,3%	63,1%	60%	70%
Couples mariés avec enfant(s)	47,6%	76,5%	70,7%	82,3%
Couples non mariés avec enfant(s)	68,7%	77,7%	78,8%	83,1%

Que pouvons-nous encore ajouter sur le profil des parents solos ? ⁴

Sur ce sujet, nous pouvons encore relever plusieurs caractéristiques de ces familles :

- si 22,7% des Belges ne peuvent faire face à une dépense imprévue de 1300 euros, ce chiffre monte à 54,8% chez les familles monoparentales;
- si partir en vacances au moins une semaine par an n'est pas possible pour 20,8% des Belges pour des raisons financières, ce chiffre monte à 46,3% pour les familles monoparentales;
- si 5,1 % des Belges disent ne pas parvenir à chauffer correctement leur logement, ce chiffre monte 12,4 % pour les familles monoparentales;

3. Idem

4. Les chiffres qui suivent ont été établis par l'enquête sur les revenus et les conditions de vie de 2022 (EU-SILC). Ils sont disponibles sur le site de Statbel à l'adresse suivante : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/plus-dun-million-de-belges-sont-en-situation-de-privation-materielle-et-sociale-avec>

→ si 8,6% des Belges ne peuvent se retrouver pour passer un moment entre amis pour des raisons financières, ce chiffre monte à 21,9% chez les familles monoparentales. Et s'agissant d'avoir des activités de loisirs, s'ils sont 10,6% des belges à ne pouvoir se les offrir faute de moyens financiers, ils sont 27,2% dans les familles monoparentales.



Monoparentalité subie ou choisie, monoparentalité en étant sans emploi ou non, monoparentalité en étant isolé socialement ou non, monoparentalité avec des enfants en bas âge ou non, monoparentalité dans la durée ou non, les figures de la monoparentalité sont multiples. Comme l'indiquait à ce sujet La **ligue des familles**,



la monoparentalité c'est une catégorie familiale plurielle qui regroupe une grande diversité de situations sous laquelle on retrouve aussi bien des foyers monoparentaux exerçant une forme de coparentalité avec un autre parent qui continue de participer à l'éducation et aux besoins de son(ses) enfant(s) que des parents qui assument, seuls, l'entièreté des fonctions éducatives et de bien-être de leur(s) enfant(s).⁵

Dans le discours politique, dans les revendications du monde associatif et syndical, la question de la monoparentalité est régulièrement soulevée, donnant le sentiment que nous assisterions à une montée sans cesse croissante de ces familles et véhiculant l'image de la femme, seule, en charge d'un ou plusieurs enfants en bas âge. Comme dit précédemment, le taux de familles monoparentales n'augmente cependant pas depuis au moins 10 ans et cette figure n'en est qu'une parmi d'autres. Tenir compte de cela, c'est aussi essayer de rendre visible d'autres situations qui méritent également notre attention car les défis de la charge de jeunes enfants ne sont en effet par exemple pas les mêmes que les défis d'un parent plus âgé vivant avec un enfant majeur.

Toutes ces familles se rejoignent par contre dans le fait d'encourir un risque accru de tomber dans l'isolement et les difficultés financières.

Nous clôturons ici sur la nécessité d'analyses plus fines et diversifiées afin de pouvoir imaginer des politiques sociales appropriées aux réalités rencontrées par ces familles aux multiples visages :



Déconstruire certaines des représentations concernant les familles monoparentales n'a pas pour objectif de camoufler l'importance, absolue et relative, de cette réalité sociologique, sociale et économique, ni moins encore de minimiser les difficultés de toutes sortes rencontrées par les personnes – parents solo et leurs enfants – concernées. (...)

5. Ligue des Familles, Familles monoparentales invisibles : les politiques publiques auxquelles elles n'ont pas droit, p. 6, mars 2023. Cette publication est disponible via le lien suivant:

<https://parentsolo.brussels/storage/pdf/Etude%20identification%20familles%20monoparentales.pdf>



Cette réalité mérite mieux que des approximations quantitatives qui, de facto, conduisent à appauvrir l'analyse et donc à rendre plus difficile l'élaboration de politiques appropriées.⁶



Anne-Catherine Lacroix
L'Atelier Des Droits Sociaux

6. Defeyt, Ph., Les familles monoparentales à Bruxelles et en Wallonie: déconstruire les représentations, Note de l'IDD n°23, 15 novembre 2023. Cet article est disponible via le lien suivant : <https://www.iddweb.eu/docs/note23.pdf>

L'ÉTAT PREND-IL ASSEZ SOIN DES PARENTS SOLOS ?

Les capacités de garde et d'accueil des enfants

L'accueil, le soin et la prise en charge des enfants posent des questions de société qui nous concernent, d'une certaine manière, tous et toutes, parents ou non. La manière dont on organise l'emploi du temps des enfants et celui des parents peut soulever des questions assez politiques.

En effet, la question du bien-être des enfants touche à la qualité de vie et l'hygiène de vie accessibles pour les parents, en fonction de leurs revenus, leurs situations familiale, financière, sociale... On touche également aux questions d'inégalités de genre et à l'existence d'une économie de l'ombre, invisibilisée. On touche plus largement à la place du travail dans l'espace-temps de notre société.

Lorsque l'on se trouve dans des familles monoparentales – subies ou choisies – les questions d'agencement des obligations professionnelles et des responsabilités familiales peuvent être encore plus cruciales.

Nous allons tenter, à travers cet article, de faire ressurgir les enjeux sociopolitiques de l'articulation travail-famille, tout en faisant un petit tour dans le secteur de l'accueil des enfants pour découvrir ou redécouvrir cet univers.

Pourquoi devoir faire garder ses enfants ?

Eh oui, cette question est importante : qu'est-ce qui contraint les parents à faire garder leurs enfants ?

La majorité des parents éprouve des difficultés à concilier leur vie de famille avec leur vie professionnelle. Un facteur d'aggravation de la charge mentale parentale est le développement des outils de communication et l'hyper-flexibilité qui s'installe subrepticement – parfois plus explicitement – dans les conditions de travail des travailleurs. C'est alors qu'il est demandé aux parents de

 jongler avec aisance et excellence entre ces différentes casquettes, parfois simultanément.¹

Les scientifiques soulignent, par ailleurs, l'importance d'avoir une activité professionnelle, quand on est parent. En effet, d'après plusieurs études, le fait que les parents travaillent, a, par exemple, une influence positive sur la réussite scolaire de leurs enfants². Mais pour que les parents – et particulièrement les mères – puissent être en mesure de travailler, il faut mettre en place des dispositifs collectifs d'accueil des enfants, tels que les crèches et l'accueil temps libre.

1. « Qui s'occupe des enfants quand les parents travaillent à horaires décalés ? », production du service études et Action politique de la Ligue des familles, décembre 2021, p. 8.

2. « Le travail des parents a une influence sur la réussite scolaire des enfants », site du CTREQ , lien URL : <https://rire.ctreq.qc.ca/le-travail-des-parents-a-une-influence-sur-la-reussite-scolaire-des-enfants/>, publié le 05.10.2011 le, consulté le 16.11.2023.

« La participation des femmes au marché de l'emploi », Conseil supérieur de l'emploi, janvier 2023, p.121, point 4.2.8, consultable sur https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw_arbeidsmarktparticipatie_van_vrouwen_20230123.pdf.

Il y a en effet deux types de garde des enfants en bas âge : la crèche et les garderies scolaires d'une part et, d'autre part, les activités extrascolaires. Nous verrons un peu plus loin ce que visent ces dispositifs d'accueil.

Dans un monde dans lequel le travail (salarie ou indépendant) constitue la source principale de revenus et la reconnaissance sociale par excellence, la majorité des parents travaillent. Ils peuvent alors se retrouver dans diverses situations problématiques, qui leur imposent de trouver des solutions pour qu'un tiers s'occupe de leur(s) enfant(s) :

- Dans une famille composée des deux parents (ensemble ou séparés), la majorité des horaires de bureau ne coïncide pas avec les horaires d'école – ce qui est moins le cas avec les horaires de crèche.
- La situation des familles monoparentales est particulièrement exposée aux tensions liées à l'organisation vie professionnelle/vie de famille.
- Dans un monde du travail où l'hyper-flexibilité est de mise, les horaires atypiques empêchent une organisation claire et régulière de la gestion familiale.
- Il arrive également que les enfants eux-mêmes aient des besoins spécifiques. Pourtant, il n'existe, par exemple, pas de formule de garderie dans l'enseignement spécialisé.
- Peu, voire pas du tout, de solutions structurelles existent pour des nécessités de garde imprévisibles, mais récurrentes, tel que lorsque l'enfant tombe malade.

Qui peut prendre en charge les enfants ?

Pour toutes ces situations d'inadéquation entre les horaires de travail des parents et la prise en charge de l'enfant, certains soutiens sont nécessaires. Les familles essaient d'élaborer des ajustements individuels (réduction du temps de travail grâce au congé parental ou plus simplement contractuellement) ou de s'entourer de personnes-ressources auxquelles déléguer des tâches parentales.

En général, on demande aux proches, aux personnes de confiance, à des baby-sitters,...

Mais en avons-nous tous et toutes les ressources ? Tout le monde n'est pas entouré de membres de la famille disponibles (eh oui... Si l'âge de la pension recule, les grands-parents sont mis à l'emploi plus longtemps et ne peuvent plus se rendre autant disponibles pour passer du temps avec leurs petits enfants et soulager l'organisation parentale) ou n'a pas les moyens de payer de manière structurelle une aide comme une baby-sitter, une nounou, une fille ou un garçon au pair...

Fréquemment, un des parents, voire les deux, réduit son temps de travail pour se répartir le temps de garde et de soins de l'enfant. Mais cette solution a évidemment des enjeux financiers conséquents. Si le salaire est moins élevé dans le quotidien d'un parent qui travaille à temps partiel, il aura également un impact sur les droits sociaux que ce dernier pourra ouvrir, que ce soit sur le montant d'une éventuelle allocation de chômage future, sur une éventuelle indemnité de la mutuelle ou encore sur le montant de sa pension.

Il est donc nécessaire que des services publics organisent des dispositifs abordables de garde d'enfants pour permettre un équilibre plus juste dans la vie des parents travailleurs.

Ce qui existe déjà pour faire garder les enfants

En Belgique, il existe des milieux d'accueil de la petite enfance (ou « crèches ») et de l'enfance (ou « Accueil Temps Libre ») qui proposent des services adaptés aux parents travaillant dans des horaires atypiques ou simplement inconciliables avec les horaires d'école.

Les **crèches** sont des lieux d'accueil des enfants en âge préscolaire, dans lesquels des professionnelles qualifiées assurent le bien-être, la santé, la sécurité et le développement des enfants qui leur sont confiés.

Le nombre de crèches étant insuffisant pour accueillir tous les enfants en bas âge, d'autres dispositifs existent comme ceux des **accueillantes d'enfants** conventionnées qui sont des travailleuses qui accueillent, à leur domicile ou dans un autre lieu adapté, des enfants de 0 à 6 ans. Ces accueillantes sont encadrées par un Service d'Accueillantes d'Enfants Conventionnées (SAEC), avec lequel elles signent une convention de collaboration.

Le SAEC assure les liens entre les accueillantes et les parents. Ce service prend en charge les diverses assurances, paie les indemnités légales forfaitaires aux accueillantes (cette indemnité ne constitue pas une rémunération imposable et couvre les dépenses d'entretien et de fonctionnement pour l'accueil des enfants) et s'acquitte du paiement des cotisations sociales.

Le **secteur Accueil Temps Libre** (ATL) regroupe, quant à lui, les activités extrascolaires (sportives et artistiques), les camps de vacances et les écoles de devoirs.

Le système n'est cependant pas satisfaisant ...

En Belgique, on manque cruellement de places en crèches. La mise en place des garderies et l'organisation d'activités pour les enfants à la fin des cours, sont, quant à elles, très aléatoires d'une école à l'autre et d'un territoire à l'autre.

Et, lorsque ces dispositifs d'accueil existent, les tarifs ne sont pas toujours en adéquation avec les moyens des familles. Les prix sont souvent impayables pour un ménage aux revenus ordinaires.

Du côté des parents ...

Hormis le budget que ces activités nécessitent de déboursier, il est courant que la disponibilité des parents ou des proches soit requise pour y amener les enfants. En définitive, la pratique de ces activités est semée d'embûches.

L'articulation travail-famille insatisfaisante peut engendrer beaucoup de stress au sein des familles et avoir des effets négatifs sur la santé de chacun de ses membres. Cela peut amener jusqu'à un désinvestissement du ou des parents tant sur le plan familial que sur le plan professionnel.

On peut bien imaginer que lorsque les parents sont séparés (avec un système de garde alternée, par exemple) ou qu'un seul parent est responsable de la famille, toutes ces difficultés sont décuplées.

L'accessibilité financière, géographique, culturelle, d'inclusion et en diversité, à ces structures est un vecteur d'égalités sociales. L'importance de faire pérenniser les services existants, d'en construire de nouveaux et d'en garantir la qualité devrait s'imposer à tous – et pas uniquement au secteur de l'accueil de la petite enfance et aux parents. En effet, les apports éducatifs, sociaux et économiques de l'accueil des enfants bénéficient aux enfants, aux parents et, plus globalement à la société entière.

Du côté des travailleuses et travailleurs du secteur ...

L'offre de services de garde des enfants est, en plus, entravée par des pénuries de personnel. On ne peut s'en surprendre : les conditions de travail existantes dans ces métiers sont lourdes (par les horaires) et peu attractives (par les salaires et avantages).

Un marché de travail non déclaré se déploie alors pour assurer des services liés à la garde d'enfants. Il peut s'agir d'étudiants, de travailleurs ne bénéficiant pas de permis de travail ou simplement de travailleurs qui ne trouvent pas de travail déclaré, qui voient la pénurie de postes dans ce secteur comme une opportunité pour travailler et gagner de quoi survivre au jour le jour.

La question du travail au noir pose de nombreux problèmes concernant la sécurité et donc le bien-être des travailleurs ainsi que les compétences nécessaires pour prendre soin des enfants. Ces travailleurs ne sont pas couverts correctement ni en terme de droits sociaux ni en termes d'assurances en cas d'accident du travail.

Le secteur de l'accueil de la petite enfance s'est vu repensé en raison de ce constat d'échec et l'accueil s'est, enfin, vu reconnaître comme un acte professionnel, en 2019. On est alors passé d'une conception de « garde d'enfants » à un « accueil des enfants », en reconnaissant que le rôle de ces travailleurs dépasse la simple garde, et qu'ils ont pour mission, de contribuer

 aux besoins quotidiens et d'éducation de chaque enfant, à contribuer conjointement avec ses parents à son développement global tout en permettant à ceux-ci de concilier leurs responsabilités parentales, professionnelles et leurs engagements sociaux.³

Ces avancées en termes de statuts et de subsides sont un bon début. Le combat n'est toutefois pas fini. Il faut continuer à revendiquer un meilleur statut, de meilleurs salaires, de meilleures protections, etc. pour que le secteur soit plus attractif et pour plus d'égalité salariale avec les autres salariés.



3. Art. 2 du décret du 21.02.2019 visant à renforcer la qualité et l'accessibilité de l'accueil de la petite enfance en Communauté française.

Quelles pistes pour tendre vers une situation idéale ?

Il faudrait urgemment que la société reconnaisse le service que ces travailleurs rendent à la collectivité, lorsqu'ils gardent les enfants en dehors des heures d'école (de la petite enfance et des activités extrascolaires). Cette reconnaissance doit passer par l'octroi de formations et de diplômes valorisant leurs compétences ainsi que par des salaires décents et avantages.

Un cadre plus protecteur de cette fonction, en termes d'assurance, de subventionnement et autres aides financières, de mécanismes de transition et de droits, devrait être instauré également. On se réjouit donc de l'avancée du statut des accueillantes, par exemple.⁴

En Belgique, on manque cruellement de places en crèches. La mise en place des garderies et l'organisation d'activités pour les enfants à la fin des cours, sont, quant à elles, comme dit plus haut, très aléatoires d'une école à l'autre et d'un territoire à l'autre.

Et, lorsque ces dispositifs d'accueil existent, les tarifs ne sont pas toujours en adéquation avec les moyens des familles.

La société devrait se concentrer sur ces questions et trouver les moyens d'améliorer la manière dont est organisée la prise en charge des enfants.

On pourrait, par exemple, penser à une intervention par les employeurs dans les frais de garde lorsque les horaires de l'entreprise sont atypiques. D'ailleurs, plusieurs commissions paritaires, en Belgique, prévoient une telle participation.⁵

Le secteur de l'accueil de la petite enfance formule plusieurs revendications, dont en voici certaines :

- Il est nécessaire de mettre en place des conditions permettant de garantir un bon développement de l'enfant dans la possibilité d'organiser un temps suffisant et de qualité tant avec sa famille qu'avec des amis et des activités qui permettent à l'enfant de découvrir qui il est, ce qu'il aime, etc.
- Les services de garde d'enfants doivent être de qualité afin d'assurer le bon développement cognitif de l'enfant.
- Pour ce qui est des dispositifs de garde d'enfants, il faut assurer un nombre suffisant d'offres de service, une accessibilité spatiotemporelle et une accessibilité financière.
- Pour ce qui est du personnel en charge des enfants, il est primordial qu'il soit formé adéquatement et qu'il bénéficie de conditions de travail décentes et valorisantes.
- Étant donné que certains enfants passent un temps considérable en accueil temps libre – en raison des emplois du temps chargés des parents – il est primordial d'offrir une variété d'activités de qualité ainsi qu'un lien de confiance avec les travailleurs et travailleuses qui prennent en charge les enfants.

4. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à aller jeter un coup d'œil sur le site de l'ASBL La File : <https://www.fileasbl.be/membres/?s=accueillant>

5. C'est notamment le cas des commissions paritaires 111 (construction, mécanique et électrique), 112 (garages), 118, 119 et 120 (commerce et industrie alimentaire), 149.01 (électriciens), 149.02 (carrosserie), 149.04 (commerce du métal), 201 (commerce de détail indépendant), 202 (commerce de détail alimentaire), 202.01 (moyennes entreprises d'alimentation), 311 (grandes entreprises de vente au détail) et 312 (grands magasins), 314 (coiffure et des soins de beauté).

- Dans tous les cas, il est nécessaire de prendre en compte l'accessibilité des activités du point de vue de la mobilité, pour ne pas réduire leur pertinence et leur intérêt dans le chef des parents. Les activités ATL pourraient être organisées au sein de l'école après les cours, pour permettre une organisation plus simple aux parents. On pourrait encore prévoir des transports (bus ou autres types d'accompagnement) qui amènent les enfants de leur école à leurs activités.
- Il serait également astucieux de plancher sur une solution complémentaire aux formules collectives et de développer un système de garde d'enfants individualisée et professionnalisée pour répondre aux besoins spécifiques des familles.⁶

En guise de conclusion ...

On a pu voir, tant pour les parents que pour les enfants, l'importance d'une organisation saine du temps de travail en lien avec les horaires des enfants, l'importance d'offrir des activités extrascolaires variées et accessibles pour un bon développement de l'enfant, etc.

La présence de dispositifs de garde, d'accueil, de mobilité, d'activités est essentielle. Pourtant, le secteur ne jouit pas de la reconnaissance qu'il mérite. Tant dans la nécessité de garantir la qualité des services, par des formations adéquates et professionnalisantes que dans la valorisation de ces métiers d'un point de vue financier, d'une part et, d'autre part, d'un point de vue de la reconnaissance sociale de leur indispensabilité.

L'État devrait se pencher sur ces questions et booster le secteur des services d'accueil, de garde et d'aides.

Il répondrait aux difficultés de disponibilité des parents sur le marché de l'emploi, en raison de leur travail domestique – qui ne rentre pas dans l'économie de marché de notre système – et, cela lui permettrait de créer de l'emploi, en généralisant ce service social aux familles.

Une pierre deux coups...



Selma Lisein
L'Atelier Des Droits Sociaux

6. « Qui s'occupe des enfants quand les parents travaillent à horaires décalés ? », op cit., p. 34.

PRISE EN COMPTE DE LA MONOPARENTALITÉ DANS LA DÉTERMINATION DU MONTANT DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Contrairement à ce que l'on entend parfois, se retrouver au chômage implique toujours une perte de revenus.

Comme les autres revenus de remplacement prévus par la sécurité sociale (indemnités d'incapacité de travail, pensions de retraite,...), le montant de l'allocation de chômage correspond en effet, en tous cas dans les premiers temps, à un pourcentage du salaire (plafonné) que la personne percevait avant d'arriver au chômage. L'allocation de chômage a en plus la particularité de connaître une dégressivité par paliers dans le temps, jusqu'à arriver à un montant forfaitaire qui n'est plus en relation avec le salaire perdu. Cette dégressivité s'applique de manière différente en fonction de la situation familiale de la personne, selon qu'elle est considérée comme « chef de ménage », « isolée » ou, catégorie la plus pénalisée par les effets de cette dégressivité, comme « cohabitante ».

Lorsque l'on est parent solo, ce passage au chômage sera, par la force des choses, d'autant plus douloureux financièrement. Les frais fixes (loyer, charges, alimentation, frais scolaires,...) ne diminuent pas, d'un coup de baguette magique, et l'on ne peut compter sur le revenu d'un(e) partenaire.



Cette contribution se propose de faire le point sur la manière dont la réglementation du chômage envisage l'indemnisation de la personne en situation de monoparentalité. Nous espérons donner une image la plus complète possible des réalités dans lesquelles peuvent ainsi se retrouver les parents concernés qui sont bénéficiaires d'allocations de chômage.

On le comprendra rapidement, l'enjeu, en matière d'allocations de chômage, est que le parent puisse être reconnu comme chef de ménage, étant la seule catégorie familiale qui prend en considération la charge d'enfant(s) et qui permet, si le chômage se prolonge, de maintenir un taux d'allocations « plus favorable ».

Nous commencerons par rappeler, sommairement, les règles d'indemnisation, afin de bien saisir les enjeux financiers en question. Nous explorerons ensuite les différents cas de figure prévus par la réglementation du chômage quant à la détermination de la catégorie familiale, en situation de monoparentalité.

Les principes de base de la fixation du montant de l'allocation de chômage

Le montant mensuel d'une allocation de chômage est déterminé en fonction de trois facteurs :

- Le salaire lié à l'occupation qui précède l'arrivée au chômage (sauf si la personne a déjà été admise au chômage dans les deux années qui précèdent). L'allocation de chômage correspond à un pourcentage de ce salaire, sachant que la réglementation plafonne le salaire pris en compte. Et que ces plafonds de salaires diminuent eux-mêmes à deux reprises ;
- Le nombre de mois depuis lequel la personne est au chômage puisque l'allocation de chômage est « dégressive » ;
- La catégorie familiale de la personne : cohabitant avec charge de famille (« chef de ménage »), isolé ou cohabitant sans charge de famille (« cohabitant »)¹

Les bases étant posées, suivent deux tableaux récapitulatifs qui conjuguent les trois facteurs déterminants et qui indiquent, catégorie familiale par catégorie, l'évolution de l'allocation de chômage.

Le premier fait état du pourcentage que représente l'allocation et des plafonds salariaux appliqués. Le second, des montants minima et maxima. Nous avons choisi de n'y faire figurer que les allocations mensuelles (qui rendent mieux compte de la réalité), bien que les allocations de chômage soient en pratique calculées sur une base journalière.

1. Sachant que parmi cette dernière catégorie, ceux qui vivent exclusivement avec une personne qui a également des allocations sociales inférieures à un certain montant sont considérés comme « cohabitants privilégiés » et bénéficient d'une (très !) légère majoration de leur allocation.

Tableau 1 : Pourcentage de l'allocation de chômage par rapport au salaire perdu et plafonds salariaux

	Cohabitant avec charge de famille ("chef de ménage")	Isolé	Cohabitant sans charge de famille ("cohabitant")
1e période phase 1 = mois 1-3	65% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur	65% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur	65% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur
1e période phase 2 = mois 4-6	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur
1e période phase 3 = mois 7-12	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial moyen	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial moyen	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial moyen
2e période phase 2A = mois 13-14	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial inférieur	55% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial spécifique	40% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial inférieur
2e période phase 2B = mois 15-24 (en fonction de votre passé professionnel)	60% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial inférieur	55% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial spécifique	40% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial inférieur
2e période phases 21 à 24 = mois 25-48 (en fonction de votre passé professionnel)	<i>La dégressivité se décline selon 4 paliers distincts</i>	<i>La dégressivité se décline selon 4 paliers distincts</i>	<i>La dégressivité se décline selon 4 paliers distincts</i>
3e période = après la deuxième période = au plus tard à partir du 49e mois	allocation forfaitaire (sauf exceptions)	allocation forfaitaire (sauf exceptions)	allocation forfaitaire (sauf exceptions)

Montants des plafonds au 1.11.2023

Plafond salarial supérieur : 3299,11 €

Plafond salarial moyen : 3074,89 €

Plafond salarial inférieur : 2873,36 €

Plafond salarial spécifique : 2810,83 €

Tableau 2 : Montants minima et maxima des allocations de chômage en fonction de la catégorie familiale

Montants au 1er novembre 2023	Chef de ménage		Isolé		Cohabitant ¹	
Période 1 = <u>12 mois</u>	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
1.1 = Mois 1 à 3	1705,08€	2144,48€	1381,90€	2144,48€	1330,16€	2144,48€
1.2 = Mois 4 à 6	1705,08€	1979,38€	1381,90€	1979,38€	1227,72€	1979,38€
1.3 = Mois 7 à 12	1705,08€	1844,96€	1381,90€	1844,96€	1227,72€	1844,96€
Période 2 = <u>36 mois maximum</u>	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
2A = Mois 13 à 14	1705,08€	1724,06€	1381,90€	1545,96€	1017,64€	1149,46€
2B= Mois 15 à 24	1705,08€	1724,06€	1381,90€	1545,96€	1017,64€	1149,46€
2.1 = Mois 25 à 30	1705,08€	1705,08€	1381,90€	1483,30€	957,58€	1049,88€
2.2 = Mois 31 à 36	1705,08€	1705,08€	1381,90€	1420,64€	897,52€	950,30€
2.3 = Mois 37 à 42	1705,08€	1705,08€	1381,90€	1381,90€	837,20€	850,46€
2.4= Mois 43 à 48	1705,08€	1705,08€	1381,90€	1381,90€	777,14€	777,14€
Période 3 = <u>à partir du 49e mois au plus tard</u>	1705,08€		1381,90€		717,08€	

1. Ce tableau ne rend pas compte de la situation du “cohabitant privilégié”, qui est le chômeur qui vit avec un partenaire qui bénéficie également d’allocations de chômage dont le montant ne dépasse pas 44,21 €/jour. Le “cohabitant privilégié” a alors droit, à partir du 25ème mois, à une majoration de son allocation, à un montant minimum de 38,20 €/jour (ce qui fait en moyenne 993,20 €/mois).

Les différents scénarios prévus par la réglementation du chômage quant à la détermination de la catégorie familiale du parent en situation de monoparentalité

Nous distinguerons trois principaux scénarios :

- 1 La situation du parent solo qui dans les faits est le **seul parent à élever l'enfant**, soit parce qu'il n'y a jamais eu d'autre parent, ou en tous les cas un autre parent qui a décidé de prendre une place dans la prise en charge de l'enfant, soit parce que l'autre parent est malheureusement décédé.
- 2 La situation du parent solo qui **assume partiellement la prise en charge et l'éducation de l'enfant**, un autre parent assumant également partiellement celle-ci. C'est de loin la situation la plus fréquente, qui se décline sous des modalités très diverses.
- 3 Parce que cette situation se rencontre de plus en plus, nous évoquerons également le scénario suivant : deux (ou plusieurs) parents solos vivent en « colocation ».

La réglementation du chômage contient une **règle de base**,² qui nous servira de **règle de référence** pour les développements qui suivent, quant à la détermination de la catégorie familiale d'un parent solo qui a une charge d'enfant.s : *le parent qui ne cohabite pas avec un conjoint ou un partenaire, mais qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants, est considéré comme chef de ménage, à condition qu'il puisse prétendre pour au moins un de ceux-ci aux allocations familiales ou qu'aucun de ceux-ci ne dispose de revenus professionnels ou de revenus de remplacement.*

1 Le parent en situation de monoparentalité est le seul parent à élever effectivement l'enfant

En application de notre règle de référence, si le parent cohabite **exclusivement** avec son ou ses enfant(s), et qu'il touche les allocations familiales pour au moins un de ceux-ci, il aura d'office un taux cohabitant avec charge de famille.

« **Exclusivement** » (=uniquement) implique que si d'autres personnes sont présentes dans le ménage du « parent solo », la situation familiale sera déterminée en tenant compte de ces autres personnes et de leurs revenus éventuels, sans que la charge d'enfants soit prise en compte ! Les cas de figure sont nombreux (cohabitation avec un « partenaire », avec ses propres parents, avec des personnes non- apparentées,...). Il arrivera alors fréquemment que le parent solo soit considéré comme cohabitant **sans** charge de famille même si de son point de vue, il élève seul son ou ses enfants !

Revenons à notre scénario : le parent solo est le seul à élever effectivement son ou ses enfants et perçoit un taux cohabitant avec charge de famille.

De manière générale, en pratique, ce sera le cas tant que le ou les **enfants** sont **mineurs**.

2. Cette règle ressort de l'article 110, §1er, al.1er, 2°, a) de l'Arrêté royal du 25.11.1991 portant la réglementation du chômage, ci-après « l'Arrêté royal du chômage ».

Mais dès le moment où l'enfant ou les enfants deviennent **majeurs**, la situation peut **changer**. En effet, le parent relèvera de la catégorie « cohabitant **sans** charge de famille », à partir du moment où :

1. il ne perçoit plus d'allocations familiales pour aucun de ses enfants
2. **et** que l'un ou l'autre des enfants dispose(nt) de revenus professionnels.

Plusieurs **tempéraments** à cette règle sont heureusement à signaler :

- les revenus qu'un étudiant perçoit dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant ne sont pas pris en compte. On fait donc comme s'ils n'existaient pas ;
- les revenus professionnels, peu importe le montant, qu'un enfant perçoit pendant les 12 mois qui suivent le jour où l'enfant commence à travailler pour la première fois après ces études, ne sont pas pris en compte. Ce qui implique également que, durant cette période de 12 mois, le parent continue à être considéré comme chef de ménage ;
- au-delà de ces 12 premiers mois, les revenus professionnels de l'enfant ne feront pas perdre le taux chef de ménage s'ils ne dépassent pas mensuellement le plafond de 510,00€ (au 1.11.2023). S'ils dépassent ce plafond, le parent solo devient alors cohabitant. Ce qui peut, s'il est déjà depuis un temps au chômage, engendrer une chute vertigineuse de son allocation...

C'est parfois à ce moment-là que la question de quitter le nid ou de pousser l'enfant hors du nid se pose, afin ne pas pénaliser le parent au chômage. Si l'enfant reste, le parent devient « cohabitant », et s'il est déjà « au forfait », son allocation mensuelle chutera de 1705,08 € à 717,08 € ! Si l'enfant s'envole (parfois se mettant lui-même dans une situation financièrement compliquée), le parent devient « isolé », conservant alors au minimum un montant de 1381,90 €.

2 Le parent en situation de monoparentalité n'est pas le seul parent à élever effectivement l'enfant

Deux parents jouent dans ce cas, chacun de leur côté, un rôle dans la vie de l'enfant. Il existe évidemment plusieurs scénarios d'implication et de prise en charge respective par chacun des parents. Du point de vue de la réglementation du chômage, on peut les discerner comme suit.

2.A. L'enfant est en hébergement alterné chez ses deux parents

Bien que la réglementation du chômage n'envisage pas de manière explicite ce cas de figure, les commentaires de l'ONEm de la réglementation et une instruction administrative datant de 2003³ nous permettent de clarifier la manière dont l'ONEm envisage les choses.



3. Instruction ONEM du 3.3.2003, Octroi de la qualité de travailleur ayant charge de famille au chômeur isolé en cas d'hébergement en alternance d'un enfant. Riodoc 31000.IDC.110/24683A/SB/A.

A certaines conditions, le chômeur isolé qui héberge ses enfants en alternance avec l'autre parent, pourra être indemnisé comme « chef de ménage », et ce, **même si les enfants ne sont pas domiciliés chez lui**. Le parent concerné sera considéré comme répondant à la situation visée par notre règle de référence mentionnée ci-dessus, à savoir, comme

 *cohabitant exclusivement avec son ou ses enfant.s, à condition qu'il puisse prétendre pour au moins un de ceux-ci aux allocations familiales ou qu'aucun de ceux-ci ne dispose de revenus professionnels ou de revenus de remplacement.*

La notion d'hébergement en alternance dans la réglementation du chômage

Reste à savoir à partir de quand l'ONEm considère qu'un « hébergement en alternance » répond à la notion de « cohabitation ».

L'instruction de l'ONEm de 2023 précitée s'est alignée sur un arrêt de la Cour de Cassation du 7 octobre 2002 dont il ressort que la notion de cohabitation dans la réglementation du chômage⁴ est une situation de fait

 *qui nécessite la présence régulière de deux ou plusieurs personnes sous le même toit mais qui n'exige pas que celles-ci soient présentes de manière ininterrompue.*

 Même si cette exigence n'est pas prévue par la réglementation elle-même, l'hébergement en alternance ne sera pris en compte par l'ONEm pour octroyer un taux chef de ménage, que si ces modalités d'hébergement sont coulées dans une décision judiciaire ou un acte notarié. En effet, l'instruction précitée de 2003 précise que

 *le chômeur apporte la preuve de la cohabitation régulière avec l'enfant en joignant au formulaire C1 « Déclaration de la situation personnelle et familiale », une copie de la décision judiciaire ou de l'acte notarié qui règle l'hébergement en alternance de l'enfant. La réalité est présumée être conforme à la situation décrite dans ce document, sauf preuve du contraire par le chômeur ou par l'ONEm.*

4. Article 110 de l'Arrêté royal du chômage et article 59 de l'Arrêté ministériel du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, ci-après l'Arrêté ministériel du chômage.

Cette exigence pose **problème** pour les **couples** qui s'entendent (encore) suffisamment que pour **s'organiser** ou **se séparer « à l'amiable »**, en prévoyant juste entre eux les modalités d'hébergement et/ou le paiement d'une pension alimentaire. Mais encore également pour ceux qui choisissent de faire appel à des organismes de médiation familiale qui les aident à sceller un accord qui sera éventuellement, dans un second temps, soumis au tribunal, principalement dans les cas de « divorces ». Mais tant que cet accord n'est pas entériné dans une décision judiciaire ou un acte notarié, il ne suffit pas pour revendiquer un taux chef de ménage ! Cette problématique est de plus en plus relevée par les acteurs de terrain,⁵ les accords négociés dans le cadre de médiation familiale s'avérant de plus en plus fréquents.

Comment la moyenne de jours par semaine est-elle établie ?

Tout d'abord, la moyenne est calculée sur une base mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle, suivant le cycle de l'hébergement en alternance décidé par le juge ou entériné dans l'acte notarié.

Pour le calcul de la moyenne, on tient compte des jours calendrier de présence de l'enfant (samedis et dimanches compris), même si l'enfant n'est pas présent toute la journée.

Exemple : la présence de l'enfant du vendredi soir au lundi matin compte pour 4 jours. Si les deux parents sont chômeurs, une même journée peut donc compter pour chacun des parents.

Par ailleurs, la présence de l'enfant limitée à l'exercice d'un droit de visite n'est pas considérée comme une cohabitation. Le jour de présence n'est en effet pris en compte que s'il est suivi ou précédé immédiatement d'une nuit chez le parent concerné. Toutefois, le directeur du bureau de chômage peut, dans des cas exceptionnels, déroger à ce principe, si malgré le fait que l'enfant ne passe pas la nuit chez le parent, une cohabitation régulière avec l'enfant ressort de façon manifeste des documents produits.

Tenant compte de ces principes, l'ONEM considère qu'il y a cohabitation régulière et donc droit au taux charge de famille, dans les cas suivants :

- le parent chômeur héberge l'enfant tous les week-ends (du samedi au dimanche inclus);
- le parent chômeur héberge l'enfant du mercredi après-midi au jeudi matin (une semaine sur deux) et un week-end sur deux (du samedi au dimanche);
- le parent chômeur héberge l'enfant un week-end sur deux (du vendredi soir au dimanche soir), une semaine pendant les congés de carnaval, Pâques et Noël et un mois en juillet;
- le parent chômeur héberge l'enfant une semaine par mois (du lundi au dimanche inclus) et un mois en juillet;

5. Voir notamment « Familles monoparentales invisibles : les politiques publiques auxquelles elles n'ont pas droit », La Ligue des Familles, mars 2023, <https://liguedesfamilles.be/storage/26328/2023-05-05-Familles-monoparentales-et-politiques-publiques.pdf>

- le parent chômeur héberge l'enfant une semaine (du lundi au dimanche inclus) toutes les trois semaines;
- le parent chômeur héberge l'enfant un mois par trimestre.

Et qu'il n'y a par contre pas cohabitation régulière dans les cas suivants:

- le parent chômeur héberge l'enfant uniquement le dimanche et pendant les vacances (une semaine pendant les congés de carnaval, Pâques et Noël et un mois en juillet);
- le parent chômeur héberge l'enfant un week-end sur deux (du samedi au dimanche inclus) et pendant les vacances (une semaine pendant les congés de carnaval, Pâques et Noël et un mois en juillet);
- le parent chômeur héberge l'enfant une semaine par mois (du lundi au dimanche inclus);
- le parent chômeur héberge l'enfant une semaine (du lundi au dimanche inclus) par mois (sauf en juillet et en août) et un mois en juillet;
- le parent chômeur héberge l'enfant trois semaines par trimestre;
- le parent chômeur héberge l'enfant le mercredi après-midi et un week-end sur deux (du samedi au dimanche); le mercredi après-midi ne compte pas (pas suivi d'une nuit chez le parent concerné);
- le parent chômeur héberge l'enfant en semaine, tous les jours de 16 heures à 19 heures 30 (pas de nuit chez le parent concerné - ne compte pas).

Compte tenu de tout ce qui précède, **si les deux parents sont chômeurs**, ils peuvent, s'ils remplissent les autres conditions (allocations familiales ou absence de revenus dans le chef des enfants), tous deux prétendre à un taux chef de ménage, et ce pour tous les jours de la semaine.⁶

La condition de droit aux allocations familiales et d'absence de revenus dans le chef des enfants

Comme on l'a vu, le chômeur qui répond aux conditions d'hébergement en alternance au sens de la réglementation du chômage doit, en outre, pour se voir octroyer un taux chef de ménage,

 prétendre pour au moins un de ceux-ci aux allocations familiales ou qu'aucun de ceux-ci ne dispose de revenus professionnels ou de revenus de remplacement.

« Prétendre aux allocations familiales pour au moins un de ceux-ci » : cette condition n'implique pas que le chômeur doive nécessairement les percevoir lui-même, mais qu'au moins un des enfants donne encore droit à des allocations familiales. Peu importe donc que ce soit l'autre parent qui les perçoive effectivement.



6. Jusqu'à l'arrêt de la Cour de Cassation précité du 7 octobre 2002, le chômeur dans cette situation ne pouvait avoir le taux chef de famille qu'au mieux une semaine sur deux.

Si **aucun** enfant ne donne encore droit à des allocations familiales, l'existence de revenus dans le chef de l'enfant ou des enfants sera alors prise en compte. S'il y a revenus et que ceux-ci ne sont pas « neutralisés » au sens de la réglementation du chômage, ils feront obstacle à l'octroi d'un taux « chef de ménage » et le parent sera considéré comme « cohabitant »...

Comme mentionné dans notre cas de figure précédent (en page 20), les revenus d'un enfant ne sont pas pris en compte dans les situations suivantes :

- les revenus qu'un étudiant perçoit dans le cadre d'un **contrat d'occupation étudiant** ;
- les revenus professionnels, peu importe le montant, qu'un enfant perçoit pendant les 12 mois qui suivent le jour où l'enfant commence à travailler pour la première fois après ces études ;
- **au-delà de ces 12 premiers mois**, les revenus professionnels de l'enfant qui ne dépassent pas le **plafond** de 510,00€ bruts par mois (au 1.11.2023). S'ils dépassent ce plafond, le parent solo devient alors cohabitant... Et comme nous l'avons relevé ci-avant (en page 21), c'est parfois à ce moment-là que **la question de quitter le nid ou de pousser l'enfant hors du nid** se pose, afin ne pas pénaliser le parent au chômage.

2.B. L'enfant vit principalement chez l'un des deux parents et l'autre parent contribue essentiellement à son entretien par le paiement d'une pension alimentaire

2.B.1.

S'agissant du parent qui héberge principalement l'enfant et chez qui l'enfant ou les enfants seront en toute logique domicilié(s), il bénéficiera d'un taux « chef de ménage » dans la même mesure que le « parent en situation de monoparentalité qui est le seul parent à élever l'enfant » présentée au point 1. Le fait qu'il perçoive éventuellement de la part de l'autre parent une pension alimentaire au profit de l'enfant ne lui fera heureusement pas perdre son taux chef de ménage, et ce, quel que soit le montant de la pension alimentaire. Les pensions alimentaires ne sont en effet pas considérées comme des revenus à prendre en compte dans le cadre de la réglementation du chômage.

2.B.2.

S'agissant du parent qui contribue à l'entretien de l'enfant principalement par le paiement d'une pension alimentaire, la réglementation⁷ prévoit que

-  peut bénéficier d'un taux chef de ménage, le chômeur qui habite seul et paie **de manière effective** une pension alimentaire, **prévue soit** :
 - a) sur la base d'une **décision judiciaire**, à savoir :
 - un jugement ou un arrêt (si besoin en lecture conjointe avec la convention sous seing privé, en cas de divorce par consentement mutuel sans acte notarié), p.ex. un jugement du juge de paix relatif à un litige concernant la pension alimentaire après divorce⁹ ;

7. Article 110, §1er, al.1er, 3° de l'Arrêté royal du chômage

8. Cette liste est reprise au commentaire 8 de l'article 110 précité.

9. Au sens de l'article 591, 7° du Code judiciaire.

- une ordonnance du tribunal de la jeunesse imposant, par ex. une contribution dans les frais de placement ou d'une décision du service public compétent pour l'assistance à la jeunesse, à savoir le bureau pour l'assistance spéciale à la jeunesse¹⁰ ou le conseiller ou le directeur auprès de l'aide à la jeunesse¹¹;
- une ordonnance en référé du président du tribunal de première instance qui, en vertu de l'art. 584, alinéa premier du Code Jud. peut, dans les cas urgents, prononcer un jugement (donc p.ex. également à la fin d'une cohabitation "de fait")¹²;
- une ordonnance du juge de paix dans le cadre de mesures urgentes et provisoires, valable pour un an maximum, prise en vertu de l'art. 1479 du Code civil, suite à la fin de la 'cohabitation légale ;
- un procès-verbal de comparution en conciliation dans lequel le juge de paix acte l'accord intervenu entre les parties et le déclare exécutoire¹³;
- un procès-verbal de conciliation sur les mesures provisoires (pendant une procédure de divorce ou de séparation de corps pour cause déterminée), dans lequel le juge entérine l'accord intervenu et le déclare exécutoire.¹⁴

b) sur la base d'un **acte notarié dans le cadre d'une procédure de divorce par consentement mutuel ou d'une séparation de corps;**

c) sur la base d'un **acte notarié au profit de son enfant, soit à la personne qui exerce l'autorité parentale, soit à l'enfant majeur si l'état de besoin subsiste.**

Comme on le constate, **deux conditions doivent donc être remplies, chaque mois, par le chômeur :**

- 1 la **pension alimentaire** doit trouver un **fondement** dans un **acte officiel**, à savoir une **décision judiciaire** ou un **acte notarié qui entre dans la liste ci-dessus.**

Tout comme nous l'avons relevé pour notre scénario précédent (l'hébergement en alternance), cette exigence pose **problème** pour les **couples** qui s'entendent encore suffisamment que pour se séparer « **à l'amiable** », en prévoyant juste entre eux les modalités d'hébergement et/ou le paiement d'une pension alimentaire. Mais encore également pour ceux qui choisissent de faire appel à des organismes de médiation familiale qui les aident à sceller un accord qui sera éventuellement, dans un second temps, soumis au tribunal, principalement dans les cas de « divorces ». Mais tant que cet accord n'est pas entériné dans une décision judiciaire ou un acte notarié, il ne suffit pas pour revendiquer un taux chef de ménage !

10. Décret Cons. flamand du 27.6.1985 en matière d'assistance spéciale à la jeunesse.

11. Décret Cons. Comm. franç. du 4.3.1991.

12. cfr. Arrêt Cour d'arbitrage 24/2002 du 23.1.2002 (MB 26.3).

13. Articles 731 à 734 du Code judiciaire.

14. Article 1258 du Code judiciaire.

Par ailleurs, comme nous le constatons, pour ce qui est de la pension alimentaire payée sur la base d'un **acte notarié au profit d'un enfant majeur**, l'ONEM pourra, en outre, apprécier s'il considère que l'état de besoin de l'enfant subsiste. Si l'enfant majeur a un revenu du travail ou de remplacement, celui-ci sera pris en compte par l'ONEM, au regard du taux du revenu d'intégration sociale.

Par contre, si le fondement de la pension alimentaire réside dans une décision judiciaire, l'appréciation de l'état de besoin n'est pas imposée par le texte réglementaire. Mais attention toutefois, beaucoup de décisions judiciaires ordonnent le paiement d'une pension alimentaire sans limite de durée précise, avec un terme au moment où l'enfant, majeur, pourra subvenir à son propre entretien, à savoir au moment où il aura un revenu propre. Si le chômeur poursuit le paiement au-delà, l'ONEM peut alors également remettre en cause le taux « chef de ménage ».

2 Par ailleurs, le paiement des allocations de chômage étant mensuel, le chômeur doit être en mesure de **prouver** qu'il a bien **payé** la pension alimentaire pour **chaque mois** où il bénéficie des allocations au taux chef de ménage.

Le cadre juridique étant posé, un éclairage sur la **manière dont les choses se passent concrètement** permet de comprendre comment certaines personnes se retrouvent dans la situation très pénible de devoir rembourser une partie des allocations qui leur ont été versées (en l'occurrence, la différence entre le taux chef de ménage perçu et le taux isolé) et en plus, dans certains cas, d'être exclues du chômage pendant un certain nombre de semaines pour déclaration inexacte !

1° Déclaration du paiement d'une pension alimentaire

Le chômeur qui vit seul et paie une pension alimentaire au profit d'un ou de ses enfants doit, pour bénéficier d'un taux chef de ménage, en faire la **déclaration** auprès de son organisme de paiement, via le **Formulaire C1**, par lequel le chômeur doit **faire état de sa situation familiale et de tout changement en lien avec celle-ci** (comme par **exemple, l'arrêt du paiement d'une pension alimentaire....**).

Si le chômeur déclare payer une pension alimentaire, il doit alors, comme lui indique le formulaire C1, fournir avec celui-ci, une copie de la décision judiciaire ou de l'acte notarié, qui fonde le paiement de la pension.

Ce qui veut dire qu'en principe, et c'est une bonne chose si on part de l'idée qu'un remboursement d'allocations indues est toujours extrêmement pénible pour la personne qui en fait les frais, aucun taux chef de ménage ne sera octroyé si un tel document officiel n'est pas joint au formulaire C1. Même si, revers de la médaille, cela exclut la prise en compte des « arrangements à l'amiable ».

Relevons également que **le chômeur lui-même doit être attentif à la durée prévue dans le jugement ou l'acte notarié** quant à l'obligation de paiement de la pension alimentaire !

Si le jugement prévoit que l'obligation de paiement s'étend, par exemple, jusqu'aux 18 ans de l'enfant, et que le chômeur continue volontairement à la payer au-delà de cet âge sans que les choses ne soient à nouveau officialisées, il n'y a plus de décision officielle pouvant alors justifier le paiement d'un taux chef de ménage ! Cette situation peut également aboutir à des remboursements d'allocations !

2° Paiement effectif de la pension alimentaire et vérification de cette condition

Pour ce qui est de la vérification du paiement effectif de la pension alimentaire, l'ONEm part du principe qu'

 *il est matériellement impossible de vérifier systématiquement si, pour le mois considéré, le chômeur débiteur alimentaire a payé la pension alimentaire due, étant donné que le paiement n'a pas toujours lieu avec une périodicité d'un mois, que l'ONEM et les organismes de paiement ne peuvent tenir à jour une comptabilité des obligations des parties et qu'on ne peut pas toujours compter sur la coopération des parties concernées.*¹⁵

Ce n'est donc toujours qu'**a posteriori** que l'ONEm vérifie la déclaration sur l'honneur du chômeur dans le cadre de la procédure applicable pour le contrôle de la situation familiale, à laquelle peut être soumis tout chômeur. Le contrôle survient parfois également suite à une plainte de la personne à qui est due la pension alimentaire ou du CPAS auquel cette personne fait appel.

Donnée très importante à garder à l'esprit : l'ONEm peut demander au chômeur contrôlé d'apporter des preuves du paiement effectif de la pension alimentaire jusque 3 ans en arrière, puisque la réglementation du chômage autorise l'ONEm à revoir une décision d'octroi et donc également le montant octroyé, jusque 3 ans dans le passé (et même 5 ans en cas de fraude avérée !).

La **preuve** du paiement effectif pourra être apportée par **tous les moyens**. Même si la preuve par virement reste idéale, l'ONEm accepte normalement également les récépissés signés par la personne qui perçoit la pension alimentaire.

Si la personne ne peut apporter la preuve du paiement pour chacun des mois concernés par la période du contrôle, **remboursement d'allocations et sanction d'exclusion pour déclaration inexacte**¹⁶(à savoir la déclaration du paiement d'une pension alimentaire) s'invitent joyeusement !

Relevons toutefois à cet égard un tempérament apporté par l'ONEm dans ses propres commentaires de la réglementation,¹⁷ qui cite le Rapport au Roi de l'Arrêté royal du chômage :

15. Commentaire 6 de l'article 110 précité de l'arrêté royal du chômage.

16. La fourchette de sanction se situe entre 8 semaines et 13 semaines, en application de l'article 153, al.3, de l'Arrêté royal du chômage. Cas vécu récent : sur une période de 3 ans, l'intéressé ne peut pas justifier le paiement de la pension alimentaire pendant 5 mois, éparpillés sur la période de 3 ans. Sanction : remboursement de la différence entre taux chef de ménage et taux isolé pour les 5 mois concernés ET exclusion des allocations pour 10 semaines !

17. Commentaire 6 susmentionné.

 S'il apparaît que les conditions d'octroi [...] ne sont pas ou ne sont plus remplies, la situation familiale de l'intéressé sera revue. Néanmoins, avant de revoir le taux d'allocations à la baisse et éventuellement d'infliger une sanction, le directeur pourra laisser un délai pour régulariser la situation. En effet, celui-ci est tenu, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, de prendre en considération l'ensemble des éléments présentés par le chômeur, tels que par exemple un retard isolé de paiement, des difficultés financières passagères, des modalités particulières de paiement.

Et l'ONEm d'ajouter  Le pouvoir d'appréciation du directeur implique p.ex. également qu'il peut assimiler un paiement trop minime à un non-paiement.

Par ailleurs, le même commentaire nous apporte encore les précisions suivantes :

- dans le cas où une **pension alimentaire capitalisée** a été payée, la période d'octroi de la pension alimentaire qui a été prise en compte lors du calcul du capital, est considérée comme une période durant laquelle une pension alimentaire a été payée. Cela vise donc a priori la situation dans laquelle une somme d'argent a été payée en une fois et non sous la forme de rente mensuelle.
- si le chômeur n'exécute pas spontanément son obligation de paiement de la pension alimentaire, l'autre parent peut faire appel au SECAL qui peut alors faire opérer une **retenue sur les allocations de chômage**.¹⁸ Dans ce cas, l'ONEm considère « qu'il est satisfait à la condition du paiement effectif **dans certaines situations** ».

3 Deux (ou plusieurs) parents en situation de monoparentalité vivent en "colocation"

La part de plus en plus conséquente des frais de logement dans le budget des ménages pousse de plus en plus de personnes à envisager de partager un logement en colocation. Si cette option peut apparaître comme réellement intéressante financièrement pour des parents qui ont un statut de travailleur (à temps plein en tous les cas !), la question se réfléchit différemment quand on est au chômage.

En effet, en application des règles de détermination de la situation familiale dans le cadre de l'assurance chômage, il s'avère qu'à partir du moment où deux parents solos sont repris dans une même composition de ménage, l'ONEm les indemnise a priori comme des « cohabitant sans charge de famille ». On l'aura compris, ce qui prime est le fait que le chômeur vit ou pas sous le même toit qu'un autre « adulte » dont les revenus seront alors pris en compte. Dans ce cas, peu importe que le chômeur ait des enfants à sa charge, il sera cohabitant parce qu'il cohabite avec une personne qui dispose de revenus (supérieurs à certains plafonds).

18. Relevons, étant donné que c'est l'unique exception en la matière, que l'allocation de chômage mensuelle peut être retenue dans son intégralité, en application de l'article 1412 du Code judiciaire.

Heureusement, depuis le fameux arrêt de la Cour de Cassation du 9 octobre 2017,¹⁹ tout chômeur en situation de colocation peut tenter de faire valoir un taux isolé (ou chef de ménage s'il a des enfants à charge), en démontrant à l'ONEm qu'il forme un ménage distinct. Le chômeur devra, à cet effet, faire toute une série de déclarations (chambres individuelles, ...) et fournir toute une série de preuves matérielles (contrat de bail, preuves de paiement du loyer, explicatif sur le mode d'organisation quotidien.....). De plus en plus de personnes y parviennent mais cela reste une démarche laborieuse, avec des dossiers qui prennent généralement plus de temps que la moyenne à être traités. Par ailleurs, il est toujours difficile pour les personnes d'avoir, à l'avance, la certitude que l'ONEm les considérera bien comme tels. Certaines personnes prendront le risque, d'autres pas, conscientes du fait que leur situation pourrait empirer dans le cas où l'ONEm décide de les indemniser comme « cohabitants ».²⁰

Rappelons que la personne confrontée à une **décision défavorable de l'ONEm** peut toujours introduire un **recours devant le tribunal du travail** dans un délai de 3 mois à partir de la notification de la décision. N'oublions pas que chaque décision rendue par un tribunal contribue à son échelle à faire évoluer la jurisprudence et parfois la législation...



En guise de conclusion, nous relèverons deux éléments.

Tout d'abord, force est de constater que la réglementation du chômage ne prend que partiellement en compte, de manière générale, la charge d'enfants. Comme nous l'avons vu, à partir du moment où le parent chômeur cohabite avec d'autres personnes qui ont un revenu propre, c'est cet élément qui déterminera la catégorie familiale du chômeur, et le fait qu'il ait des enfants à charge ne sera pas pris en compte. Par ailleurs, même si le parent chômeur habite « exclusivement » avec son ou ses enfants, quel que soit le nombre d'enfants dont il a la charge (1 ou 10 !), son allocation de chômage sera exactement la même.

Si l'on considère la sécurité sociale dans son intégralité, on peut rationnellement se raccrocher à l'existence des régimes de prestations familiales dont la finalité est d'octroyer un revenu de complément aux personnes qui élèvent des enfants. Les montants octroyés prennent quant à eux en compte le nombre d'enfants dont le ou les parents ont la charge et contiennent un supplément pour familles monoparentales, qui n'est certes pas exorbitant !

19. Voir Instruction de l'ONEm « Co-housing – Articles 110 AR et 59 AM – conséquences de l'arrêt de la Cour de Cassation du 9 octobre 2017 – directives provisoires.

20. Pour plus d'informations sur cette thématique, découvrez notre brochure « Colocation et assurance chômage : vers plus de justice pour de nombreux demandeurs d'emploi ? », <https://ladds.be/colocation-et-assurance-chomage-vers-plus-de-justice-pour-de-nombreux-demandeurs-demploi-2/>

Par ailleurs, nous pensons également que la réglementation du chômage doit s'adapter et pouvoir reconnaître les modalités d'hébergement et de prise en charge financière des enfants négociées par les parents, en dehors des décisions judiciaires classiques et des actes notariés. La sphère « Justice », dans l'idée notamment de désengorger l'appareil judiciaire, prévoit et encourage elle-même de plus en plus de « modes alternatifs de règlement des conflits », dont celui de la médiation, qui est de loin le mode alternatif le plus utilisé dans le domaine du droit familial. Il serait donc temps que la réglementation du chômage, ne fût-ce que par souci de cohérence, intègre cette évolution promue et reconnue par d'autres « services publics ».

La Ligue des familles, qui s'est penchée sur la question de la monoparentalité à travers différentes politiques publiques, a fait différentes propositions concrètes dont celle de la création d'un registre officiel des modalités d'hébergement qui prenne également en compte les accords amiables entre parents séparés.²³

Enfin, rappelons que le combat se poursuit pour la suppression du taux cohabitant qui, comme nous l'avons vu, pénalise également de nombreux parents solos ! 2024 sera-t-elle décisive.... ? Mais si oui, à quel prix... ?



Marie-Caroline Menu
L'Atelier Des Droits Sociaux

23. <https://liguedesfamilles.be/storage/26328/2023-05-05-Familles-monoparentales-et-politiques-publiques.pdf>

PARENT ISOLÉ AVEC CHARGE D'ENFANT(S) DES DISPOSITIFS ADAPTÉS DANS LA RÉGLEMENTATION DU CHÔMAGE ?

En octobre 2020, l'ONEm publiait une étude statistique sur la période 2005-2019 et qui concernait "les parents isolés¹ dans le système du chômage et dans les régimes d'interruption de travail", partant du constat issu d'une thèse de la KULeuven² que ces parents "constituent un groupe vulnérable car leur situation familiale peut représenter un obstacle à leur activité sur le marché du travail", et pointant ci et là les difficultés d'organisation vie familiale - vie professionnelle, les contraintes financières et l'impossibilité de répartir la charge parentale entre deux adultes³.

Sur leur nombre et leurs proportions, ces parents solos représentaient 17% de la population des chômeurs complets indemnisés inscrits comme demandeurs d'emploi en 2005. Ils en représentaient 12% en 2019. Pour expliquer cette diminution (et partant, l'augmentation des "sorties" des statistiques du chômage), l'étude pointe différents facteurs :

- la période 2004 qui a vu naître la procédure de contrôle active de recherche d'emploi et partant, des situations d'exclusion des allocations ;
- la création du système des titres-services (sur la période 2005-2015, la sortie vers un emploi dans les titres-services représentait entre 45 et 50% des sorties vers l'emploi⁴);
- les modifications réglementaires concernant la dégressivité renforcée des allocations de chômage à partir de 2012 et les effets de la limitation dans le temps des allocations d'insertion à partir de 2015.

Concernant leur profil, ces parents isolés proviennent majoritairement d'un ancien travail à temps plein (82%) et sont principalement des femmes (79%), même si leur nombre a diminué sur les 15 dernières années (88% en 2005). Ils sont également majoritairement considérés comme peu ou moyennement qualifiés mais l'étude ne définit pas ces notions (94% parmi les hommes et 86% parmi les femmes). On notera également que près de la moitié résident en région wallonne (47%) et que pour 58% d'entre eux, ils sont âgés de 30 et 49 ans.

1 Par « parent isolé », l'ONEm entend traiter la situation du parent qui vit, seul, avec un ou plusieurs enfants à charge. Il n'est donc pas tenu compte du parent isolé qui paie une pension alimentaire, étant moins concerné par l'aspect organisationnel de la garde et de la charge d'enfants. Étude ONEm "Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail", 15 octobre 2020, p.3. Cette étude est consultable sur le site de l'ONEm à l'adresse suivante: https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/05d44a21f5fa158f2ecbd5a88882b8e4482dbf56/20201009_studieeenoudergezinnen_fr.pdf

2. L'ONEm renvoie à Gilleir, Christien, Combineren in je eentje. Arbeid en gezin bij werkende alleenstaande ouders in Vlaanderen (thèse KULeuven, CeSO), 2013.

3. Étude ONEm précitée, p. 3.

4. Étude ONEm précitée, p.13.

5. 24% résident à Bruxelles et 29% en région flamande.

Surtout, on notera que ces parents sont surreprésentés dans la catégorie de personnes qui sont depuis au moins deux ans au chômage (55% pour 47% dans la population totale des chômeurs complets). Ils sont également sous-représentés dans une sortie du chômage vers un emploi salarié mais surreprésentés dans une sortie vers l'incapacité de travail et les situations dites "autres" (pension, décès, et sorties dites "sans direction").⁶

Concernant les sorties "sans direction", l'étude attire l'attention sur le fait que ces personnes sont proportionnellement plus nombreuses à courir le risque d'une sortie vers une direction inconnue (dont un RIS ou une situation sans aucun revenus), confirmant la vulnérabilité de ce groupe.⁷

Face à ce constat, il est donc légitime de se poser la question des éventuels mécanismes mis en place par la réglementation du chômage pour protéger ce groupe vulnérable. Malheureusement, comme nous allons le voir, la prise en compte des considérations d'ordre familial (figurée ici par la question de la charge d'enfant(s)) n'est, dans les faits et dans les textes, très peu, voire pas du tout prise en compte quand il s'agit d'octroi d'allocations de chômage.

Monoparentalité et chômage involontaire

La perception effective d'une allocation de chômage repose sur deux types de conditions :

- des conditions dites d'admission ou d'assurabilité, liées au fait d'avoir accumulé assez de jours de travail salarié au cours d'une période déterminée qui précède la demande d'allocations. Il s'agit, en résumé, d'avoir suffisamment cotisé à la sécurité sociale des salariés ;
- des conditions dites d'indemnisation ou d'octroi qui permettent, au-delà d'avoir suffisamment travaillé, de bénéficier de manière effective des allocations au regard de certains critères à respecter. Parmi ces conditions d'indemnisation figurent l'obligation d'être involontairement au chômage.

Sur la notion de chômage involontaire

Dès la création de la sécurité sociale, en 1944, le principe suivant est d'application concernant l'assurance chômage : on ne peut en bénéficier que si l'on est considéré comme « chômeur involontaire »⁸. L'arrêté du Régent du 26 mai 1945, qui met en place les principes repris dans l'Arrêté-Loi de 1944, s'intitule quant à lui « Arrêté du Régent du 26 mai 1945, organique du Fonds provisoire de soutien des chômeurs involontaires »⁹.

Si la réglementation a évolué et subi plus d'un millier de modifications depuis sa mise en route au sortir de la deuxième guerre mondiale, le principe de ne pouvoir bénéficier du chômage que si l'on est involontairement au chômage a toujours été d'application.

6. Étude ONEm précitée, pp. 12 et 13.

7. Étude ONEm précitée, p. 36.

8. Arrêté-Loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 7, M.B 30 déc.

9. Ce fonds provisoire est l'ancêtre de l'ONEm.

Depuis 1991, ce sont l'arrêté royal du 25 novembre 1991¹⁰ et l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991¹¹ qui organisent l'assurance chômage. Dans l'arrêté royal, la notion de chômage volontaire¹² constitue la mise en œuvre de la règle qui stipule que "pour pouvoir bénéficier des allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté".¹³

Cette définition précise également que le chômage volontaire est une notion qui s'applique dès qu'une personne "est" ou "devient" travailleuse sans emploi par suite de circonstances dépendant de sa volonté. Cette notion impute donc à la personne sans emploi la responsabilité exclusive dans ce qui la placerait ou non en situation de chômage volontaire et renvoie à des événements qui peuvent se produire avant la demande de chômage ou pendant une période de chômage. Sont ainsi par exemple considérés comme étant constitutifs de chômage volontaire, le fait d'abandonner un emploi convenable sans motif légitime, de ne pas respecter ses obligations d'outplacement, d'avoir une responsabilité dans son licenciement, de ne pas répondre à une convocation du service régional de l'emploi, de refuser un emploi convenable sans motif légitime.

S'agissant d'examiner les éventuels mécanismes pris en compte pour considérer les situations des parents isolés avec charge d'un ou plusieurs enfants, nous nous intéressons plus spécifiquement ici aux situations d'abandon d'emploi et de refus d'emploi convenable ou sans motif légitime.

Abandon d'emploi et considérations d'ordre familial

Le principe est le suivant: toute personne sans emploi qui abandonne un emploi est passible d'une sanction de l'ONEm sauf si:

- l'emploi abandonné n'était pas convenable;
- l'emploi abandonné était convenable mais la personne sans emploi avait un motif légitime pour l'abandonner.

Concernant les **critères d'un emploi convenable**,¹⁴ la réglementation liste une série de critères permettant d'attester du caractère convenable d'un emploi. Notons que cette liste n'est pas considérée par l'ONEm comme limitative.¹⁵

10. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, M.B. 31 décembre, ci-après "Arrêté royal" dans le texte et les notes de bas de page.

11. Arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, M.B. 15 janvier 1992, ci-après "Arrêté ministériel" dans le texte et les notes de bas de page.

12. Arrêté royal, art. 51.

13. Arrêté royal, art. 44.

14. Arrêté ministériel, art. 22 à 32quater.

15. Art. 22: "Le caractère convenable d'un emploi s'apprécie notamment selon les critères fixés ci-après". En commentaires, l'ONEm stipule également: "Les critères mentionnés ne sont pas limitatifs. Le directeur du BC peut également tenir compte de la durée prévue de l'occupation (durée déterminée - indéterminée - intérim), de la correspondance à la qualification professionnelle (occupation correspondant au diplôme ou d'un niveau inférieur) et de la nature de l'occupation (contrat normal - programme de remise au travail)".

Parmi ces critères, deux nous intéressent ici.

Le premier stipule, en l'article 32 de l'arrêté ministériel, que :

“ Sont sans influence sur le caractère convenable de l'emploi : 1° les considérations d'ordre familial, notamment la charge d'enfants, sauf si elles constituent un empêchement grave; il y a lieu d'entendre par empêchement grave un événement exceptionnel, indépendant de la volonté du travailleur et qui rend sa mise au travail temporairement impossible.

Le périmètre de la notion d'empêchement grave est pour le moins strict :¹⁶

- un événement **exceptionnel**: un divorce n'est pas exceptionnel. Une hospitalisation soudaine de l'enfant, oui ;
- un événement **indépendant de la volonté du travailleur**: l'ONEm prend ici l'exemple du fait que le travailleur ou la travailleuse doit par exemple être en mesure d'anticiper les problèmes de garde d'enfants en cas de reprise de travail;
- un événement **temporaire**: la maladie incurable d'un enfant et nécessitant des soins constants ne peut donc entrer en ligne de compte. Notons que concernant la maladie d'un enfant, elle sera considérée comme empêchement grave s'il s'agit d'une maladie grave attestée par le médecin, que cette maladie grave nécessite une assistance familiale pour la convalescence de l'enfant et que la durée de l'empêchement est temporaire (même si la maladie s'étend sur une relative longue période¹⁷);
- un événement **qui rend la mise au travail impossible**: l'événement ne doit donc pas seulement rendre la mise au travail difficile (comme le fait d'avoir des difficultés à trouver une crèche puisque d'autres solutions de garde existent en dehors des crèches).

Le deuxième critère, repris à l'article 25 §5 de l'arrêté ministériel, stipule quant à lui qu'

“ Un emploi peut être réputé non convenable lorsque le départ du lieu de résidence ou le retour à celui-ci doit s'effectuer dans des conditions ou à des heures qui mettent en danger la sécurité du travailleur ou qui entraînent de sérieuses objections sur le plan social.

Sur ce sujet, l'ONEm commente que

“ Cette disposition permet dans une certaine mesure de tenir compte de problèmes permanents liés à la situation familiale. (p.e. offre de travail en équipes à une femme ayant charge de famille et dont le mari travaille en équipes). Les autres problèmes familiaux peuvent seulement être invoqués s'ils constituent un empêchement grave temporaire (art. 32, 1° de l'A.M.).

16. Instruction administrative de l'ONEm, Chômage volontaire, RIODOC 070514, ci-après « Instruction RIODOC 070514 » dans les notes de bas de page, p.44.

17. Instruction RIODOC 070514, p.45.

Dans son instruction administrative en la matière, l'ONEm prend également l'exemple du couple de parents, dont l'un est régulièrement absent en raison de son métier de routier, dont l'autre se voit proposer un emploi qui implique des prestations de travail en soirée ou le week-end, alors qu'ils doivent s'occuper d'un enfant présentant un handicap.¹⁸

On le constate au vu des exemples, les situations envisagées par l'ONEm sont d'emblée restrictives, présentant des situations de vie cumulant plusieurs facteurs de difficulté afin de pouvoir s'occuper et élever un ou plusieurs enfants. Aucun exemple spécifiquement lié à la monoparentalité n'est par ailleurs envisagé.

Le principe est donc que les considérations de nature familiale sont sans influence sur le caractère convenable de l'emploi, hors "empêchement grave temporaire" ou "objections sérieuses sur le plan social". Et concernant ces règles, aucun aménagement ou mécanisme spécifique n'est prévu pour les familles monoparentales.

Sur la notion de **motif légitime** maintenant, peu de choses peuvent en réalité être écrites. La notion de motif légitime est en effet sujette à l'interprétation de l'ONEm. Aucun article de la réglementation ne la définit. Tout au plus pouvons-nous dire que la charge de la preuve en incombe à la personne sans emploi et qu'il est évidemment dans son droit, lors de l'audition à l'ONEm, de mettre en avant des considérations d'ordre familial pour expliquer sa démission. Aucune garantie cependant que certains événements particuliers soient pris en compte.

Face à l'existence des systèmes d'interruption de carrière et de crédit-temps prévus dans le cadre d'un emploi, permettant sous conditions de ralentir ou suspendre son activité professionnelle pour s'occuper de son ou de ses enfants, aucune disposition particulière ne s'attarde sur la charge d'enfants quand il s'agit d'examiner la situation d'un parent isolé qui abandonnerait son emploi pour cette raison. Et ce, même si, et malgré la possibilité d'une allocation majorée pour parent seul, dans certaines formes d'interruption de carrière, de crédit-temps et de congés thématiques, les parents isolés ne forment pourtant que 3% (en 2019) de la population qui utilise ces mécanismes quand il est en période d'emploi (ce pourcentage a toutefois évolué à la hausse puisqu'il n'était que de 0,5% en 2005).¹⁹

La réalité est là: l'allocation prévue en cas de réduction ou de suspension totale de ses prestations de travail ne permet pas de faire face aux dépenses quotidiennes quand le parent est seul. Ce n'est pas une option viable quand on est parent solo.

L'assurance chômage régleme même cette non-prise en compte de considérations d'ordre familial puisque l'article 55 de l'arrêté royal prévoit qu'en cas d'abandon d'un emploi salarié pour élever son enfant, il n'est de toute façon pas possible de bénéficier d'une allocation pendant la durée de l'indisponibilité et en tout cas pendant six mois au moins à compter de l'abandon d'emploi. Après 6 mois, si le travailleur ou la travailleuse signale sa disponibilité, une demande d'allocations peut être réintroduite et l'indemnisation prendra cours. C'est ce que l'on nomme la période de carence.

18. Instruction RIODOC 070514, p.39.

19. Instruction RIODOC 070514, p. 26.

Vigilance donc à toute personne qui serait tentée, devant l'ONEm, de justifier sa démission en ces termes. D'autant qu'au terme de son indisponibilité, si l'enfant n'avait pas moins de 6 ans au moment de l'abandon d'emploi (ou moins de 18 ans en cas d'enfant présentant un handicap permettant l'octroi d'une allocation familiale majorée) et que le travailleur ou la travailleuse ne peut prouver que l'ancien employeur n'est pas disposé à le ou la réengager, une sanction pour abandon d'emploi peut toujours être appliquée (!)²⁰

Refus d'emploi et considérations d'ordre familial

Sur le refus d'emploi, le principe est le même qu'en cas d'abandon d'emploi: toute personne sans emploi, et bénéficiaire d'allocations de chômage, qui refuse un emploi, est passible d'une sanction de l'ONEm sauf si :

- l'emploi refusé n'est pas convenable;
- l'emploi refusé est convenable mais la personne sans emploi a un motif légitime pour le refuser.

A l'instar de ce qui a été dit concernant les critères de l'emploi convenable et la notion de motif légitime, il est donc fait peu cas des considérations d'ordre familial quand il s'agit de refuser un emploi.

La jurisprudence est aussi particulièrement pauvre en cette matière. Nous relevons néanmoins cet arrêt qui valide le principe de la non-prise en compte des considérations d'ordre familial (hors empêchement grave temporaire). Dans un arrêt du 3 décembre 2009²¹ et s'agissant d'une personne sans emploi qui avait refusé de se rendre à un emploi proposé par le FOREm au motif que, mère de deux enfants, dont un enfant porteur de handicap et pour lequel elle n'a pas de solution de garderie, elle ne pouvait accepter l'emploi qui pouvait entraîner des prestations jusqu'à 18h (emploi de coiffeuse), la Cour dit ceci :

“Le fait d'avoir au sein du ménage un enfant gravement handicapé est une difficulté certaine, dont il y a lieu de tenir compte pour apprécier le caractère convenable d'un emploi et la justification d'un refus d'emploi convenable. Mais, la Cour estime que les considérations familiales invoquées en l'espèce ne suffisent pas pour expliquer qu'elle ne s'est même pas présentée auprès de l'employeur. En ne se présentant pas à l'emploi proposé, l'intéressée n'a pas pu apprécier réellement dans quelle mesure l'emploi auquel il lui était suggéré de se présenter était ou non compatible avec les contraintes familiales liées à son enfant handicapé.



20. Arrêté royal, art. 51: “Les dispositions relatives à l'abandon d'emploi et au licenciement ne sont pas applicables 2° lorsque le travailleur peut invoquer le bénéfice de l'article 30, alinéa 3, 2° ou 3° ou 42, § 2, 2° ou 3°, et à condition qu'il apporte la preuve que son précédent employeur n'est pas disposé à l'occuper à nouveau”.

21. Cour du travail de Bruxelles, 3 décembre 2009, R.G. 2008/AB/51.263.

La Cour ajoute que

“ la justification invoquée pour ne pas se présenter à l'emploi proposé n'est pas d'ordre temporaire. Temporaire signifie « qui ne dure ou ne doit durer qu'un temps limité » (Micro Robert, Ed. 1988; Larousse, 2009). Tel n'est pas le cas en l'espèce, sachant que l'enfant est handicapé de naissance, né en 1995, que les faits se passent en 2006 et que, à aucun moment, l'intéressée n'a fait état du caractère temporaire de cette impossibilité.

Initialement sanctionnée à 8 semaines d'exclusion, la Cour ramène toutefois la sanction à un avertissement, en l'absence de précédent et car l'emploi est

“ présenté a priori dans une tranche horaire impliquant des difficultés spécifiques d'organisation de la vie familiale en regard d'un enfant lourdement handicapé.

Notons que si la non prise en compte des considérations de nature familiale s'applique de manière générale, tout travailleur ou travailleuse garde le droit d'émettre des réserves ou des préférences face à un emploi proposé. Mais ces réserves doivent rester générales, basées sur les critères de l'emploi convenable et ne peuvent être de nature à démontrer une indisponibilité générale pour le marché de l'emploi, auquel cas, le travailleur ou la travailleuse sera exclu(e) des allocations le temps de l'indisponibilité.

Sur ce sujet, s'agissant d'une femme ayant signifié à l'ONEm qu'elle était en prise avec des soucis pour trouver une crèche, qu'elle acceptait tout emploi convenable mais qu'il lui fallait lui laisser du temps pour s'organiser, la Cour du Travail de Bruxelles²² n'a pas suivi l'ONEm qui avait prononcé une sanction pour refus d'emploi et indisponibilité. La Cour y voit quant à elle

“ le souci légitime d'une mère de trouver une garde pour son enfant non encore en âge de scolarité.

Monoparentalité et recherche active d'emploi

A la suite de la mise en place du contrôle de la recherche active d'emploi en 2004, pléthore d'articles ont traité du sujet, qu'il s'agisse notamment d'en dénoncer les principes ou les effets. Nous n'avons pas pour intention de revenir ici sur cette mise en place et de procéder à une énième analyse en la matière. Il a ensuite été mis fin au contrôle opéré au niveau fédéral (l'ONEm a contrôlé la disponibilité dite “active” pour la dernière fois en 2015) pour une mise en place au niveau régional. Depuis, quatre fonctionnements existent alors selon le lieu de résidence de la personne sans emploi.

La réglementation du chômage reprend donc toujours le cadre normatif de ce contrôle²³ mais dans les faits, ce n'est plus l'ONEm qui applique ce cadre et opère les évaluations du comportement de recherche des personnes sans emploi. Les études ou rapports du FOREm et d'Actiris sont quant à eux laconiques sur ce sujet: très peu de chiffres, très peu d'analyses et aucune instruction administrative publique sur la procédure appliquée en interne, au-delà donc du cadre normatif prévu dans l'arrêté royal du chômage.

22. Cour du Travail de Bruxelles, 21 juin 2006, R.G. 46.507.

23. Arrêté royal, art. 58/2 à 58/12.

Ce cadre normatif est par contre très clair: aucune disposition particulière n'est prévue pour un parent seul avec enfant(s). La seule règle légale applicable: une personne sans emploi ne peut être tenue de rechercher activement un emploi durant les 9 semaines qui suivent l'accouchement, s'agissant d'une période de repos obligatoire prévue dans le cadre de l'assurance maladie invalidité.

Comme toute autre personne sans emploi, le parent solo est donc soumis aux mêmes obligations que tous les autres demandeurs et demandeuses d'emploi. Cela ne signifie pas non plus que la situation personnelle ne puisse jamais être prise en compte dans le cadre des évaluations faites par le FOREm ou Actiris. Ces évaluations se font dans le cadre d'une convocation (si le dossier en ligne ne permet pas de conclure à une recherche active suffisante) mais cela reste alors le fait de situations individuelles et du rapport qui se noue avec l'accompagnateur.

Soyons clairs, dans les textes, tout est, en fait, pensé comme si le fait même d'être parent solo n'avait aucun impact sur la disponibilité pour un emploi et sur sa possibilité d'en rechercher un activement. Si aucune mesure n'est prise dans ce cadre, quelles possibilités restent-ils alors au parent solo qui ne parvient pas à prouver les recherches actives qu'on lui demande ? Deux mécanismes peuvent être explorés mais ils n'offrent aucune garantie quant à leur applicabilité réelle.

Le premier mécanisme est celui de la dispense pour aidant proche. Petit détour historique sur cette dispense. En 1985, est introduite la dispense pour raisons sociales et familiales. Dans les faits, cette dispense n'était pas, à proprement parler, une opportunité, disons-le d'emblée. Le fait qu'elle existait "permettait" au pouvoir politique de dire qu'il reconnaissait aux personnes sans emploi la possibilité de ne pas travailler pour raisons familiales. Mais la faiblesse des montants a vite montré que bénéficiaire de cette dispense n'était financièrement pas viable (hors fortune personnelle) quand l'allocation est le seul revenu disponible. Cette dispense s'est éteinte en 2015. A cette époque, l'allocation perçue était alors de 265,98 euros par mois pendant les 24 premiers mois de la dispense (215,80 euros ensuite). Pour reprendre Paul Pasterman sur ce sujet:

« Eu égard aux montants alloués, ce système n'est accessible qu'à ceux dont la sécurité d'existence est assurée par un patrimoine personnel ou (plus fréquemment) par la présence d'autres revenus dans le ménage. Elle ne résout donc en rien la problématique de la charge de famille dans la disponibilité pour le marché de l'emploi.²⁴

En 2015, cette dispense a disparu pour être remplacée par la **dispense d'aidant proche**. Montants quasi similaires et donc non viables pour un parent solo, les conditions d'accès y sont durcies quand il s'agit de l'utiliser pour s'occuper d'un ou de plusieurs enfants.

24. Palsterman P., La notion de chômage involontaire (1945-2003), Courrier hebdomadaire du CRISP [2003/21 \(n° 1806\)](#), pp. 24-25.

En effet, contrairement à la dispense pour raisons sociales qui, dans les faits, considère d'emblée que s'occuper de jeunes enfants était une "difficulté" et permettait donc l'octroi de la dispense, il n'en est rien pour celle d'aidant proche. Celle-ci se concentre en effet exclusivement sur les situations 1/ de soins palliatifs, 2/ de soins à apporter à un membre du ménage ou de la famille (parent ou allié) jusqu'au 2ème degré et qui est gravement malade; 3/ des soins à un enfant porteur d'un handicap et qui est âgé de moins de 21 ans.

Le deuxième mécanisme, encore plus incertain, est le **statut de demandeur d'emploi non-mobilisable**. Est non-mobilisable, le demandeur d'emploi identifié comme tel par le service régional de l'emploi²⁵ car il est confronté

à une combinaison de facteurs psycho-médico-sociaux qui affectent durablement sa santé et/ou son intégration sociale ou professionnelle, avec comme conséquence qu'il n'est pas en mesure de travailler dans le circuit économique normal ou dans le cadre d'un travail adapté ou encadré, rémunéré ou non.²⁶

Si la personne sans emploi obtient ce statut, elle est dispensée de rechercher activement un emploi, maintient son allocation mais doit se soumettre à un trajet d'accompagnement spécifique mis en place par le service régional de l'emploi.

On pourrait s'étonner que ce statut soit évoqué ici. Connu pour être appliqué chez des personnes présentant des troubles ou problèmes de nature médicale ou psychiatrique, pourrait-il réellement s'appliquer au parent solo en proie à des difficultés personnelles liées à la charge quotidienne de combiner, seul, la charge, l'éducation et le soin de son ou ses enfants ? Nous sommes plus que prudents sur cette possibilité mais il n'en reste pas moins que ce statut pourrait s'avérer applicable. Deux éléments à ce sujet.

D'une part, comme l'a souligné le tribunal du Travail de Charleroi et alors que le FOREm refusait le statut de "non mobilisable" à une personne ne démontrant pas une combinaison de facteurs (mais un facteur, en l'occurrence médical):

À défaut de définition de la "combinaison de facteurs "psycho-médico-sociaux", il convient d'apprécier la situation en tenant compte de l'**objectif d'apporter un encadrement spécifique au chômeur éloigné du travail**.²⁷

A ce titre, il estime d'ailleurs que sa faible formation, son âge, son état psychologique (Mr est traité pour dépression) sont aussi des facteurs l'éloignant du travail.

D'autre part, il semble que dans l'esprit des services régionaux de l'emploi, l'idée même d'une approche individualisée et tenant compte de multiples facteurs, est appliquée dans la pratique.



25. Le service régional de l'emploi utilise à cette fin un outil d'évaluation spécifique.

26. Arrêté royal, art.27, 19°.

27. Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, 16 décembre 2022, 20/605/A.

C'est en tout cas ce qu'il ressort d'un entretien accordé par le FOREm en 2021 et au cours duquel l'interviewée fait état de la prise en compte de

« difficultés d'ordre familial, personnel, psychologique, des difficultés qui sont multiples

et donnant de multiples exemples de situations concrètes:

« tout ce qui concerne la stabilité psychique, la confiance en soi, le fait d'avoir des dépendances, la manière dont la personne gère ses pulsions, son agressivité, l'attention, est-ce qu'elle sait gérer son temps, est-ce qu'elle sait se concentrer, se tenir à certaines tâches, au niveau physique est-ce qu'il y a des problématiques, est-ce qu'il y a des difficultés pour certaines tâches, est-ce qu'il y a des problèmes de santé qui génèrent des douleurs ou des limitations fonctionnelles, est-ce qu'elle est en capacité d'acquérir des nouvelles connaissances, de calculer, de gérer des problèmes, de gérer le stress, la mobilité, de prendre soin de soi, l'aspect relation avec la famille, les amis, le fait qu'elle puisse se sentir bien dans la société, l'expérience de travail, la charge familiale, la connaissance du français, etc.²⁸



Le monde du travail regorge de mécanismes mis en place au nom de l'équilibre nécessaire que tout travailleur ou toute travailleuse devrait pouvoir avoir entre sa vie professionnelle et sa vie privée et/ou familiale. Interruption de carrière, crédit-temps, congés avec motif, des mesures existent. Qu'elles soient accessibles ou viables financièrement est une autre question et nous avons vu que, s'agissant des parents solos, ces mesures étaient surtout non viables. Mais elles témoignent que l'État, pour des personnes avec emploi, se montre prêt à prendre des mesures. D'autres mesures existent également, parfois prises directement par les entreprises, afin de faciliter la vie et le quotidien des parents: une crèche disponible, un aménagement du temps de travail, etc.

Pour une personne sans emploi, rien ne semble par contre être prévu alors qu'un parent solo est inévitablement confronté à une charge quotidienne constante. Ces difficultés disparaîtraient-elles d'un coup quand on n'a plus d'emploi ? Non bien sûr, l'ONEm a d'ailleurs souligné la vulnérabilité de ce groupe. Les services régionaux de l'emploi étudient également cette question.

28. <https://actu.chomage.info/2021/06/22/freins-a-lemploi-quest-ce-que-le-screening-icf-des-chomeurs/>.

S'agissant de dresser le portrait des difficultés propres aux femmes seules ayant en charge au moins un jeune enfant de moins de 3 ans, Actiris justifie par exemple son choix



par le fait que c'est surtout ce type de maternité qui est impacté en termes d'accès à l'emploi (en lien avec la pénurie et le coût des systèmes de garde dans le secteur de la petite enfance). On observe ainsi que la part globale du temps passé en emploi dans les 3 ans après inscription est moins importante chez les chercheuses d'emploi à la tête d'une famille monoparentale que chez celles cohabitant avec partenaire et enfant(s). Ceci semble confirmer la difficulté des femmes seules avec charge d'enfant d'accéder durablement à l'emploi en particulier lorsque les enfants sont en bas âge, du fait notamment de devoir concilier seule vie familiale et vie professionnelle et de la charge financière proportionnellement plus importante des services de garde d'enfants pour les ménages à un seul revenu.²⁹



Anne-Catherine Lacroix
L'Atelier Des Droits Sociaux

29. Actiris, Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine nationale, juin 2019, p. 86.

LES PIÈGES DE LA MONOPARENTALITÉ EN AIDE SOCIALE

La loi minimex ignorait à l'origine la situation des familles monoparentales. Celle sur le droit à l'intégration sociale leur réservait d'autres surprises (parfois bonnes, souvent mauvaises)...

Il est souvent intéressant, lors de l'étude d'une question sociale (notamment), de prendre un peu de recul historique pour comprendre les mécanismes actuels. L'enjeu qui semble fort actuel des familles monoparentales n'est en l'espèce pas neuf, même si le terme est plus récent que le phénomène. Au cours du XX^e siècle, la proportion des ménages monoparentaux féminins dans l'ensemble des ménages n'a en réalité guère évolué en nombre mais bien en caractéristiques. Car si autrefois ces ménages étaient dans la majorité des cas dirigés par une veuve, aujourd'hui, et de plus en plus depuis un demi-siècle, ils ont surtout à leur tête une femme divorcée, séparée ou célibataire. Dans tous les cas, un tel ménage ne correspond pas à « l'idéal bourgeois » du couple hétérosexuel avec enfants.

Une conception familialiste

Vu le développement familialiste de la protection sociale au XX^e siècle, on a tendance à penser que ce fonctionnement était « inscrit dans les astres ». Comme le disait Hedwige Peemans-Poullet en 1995 :

les travaux et discours ambiants présentent la dimension familiale de la sécurité sociale comme inhérente à toute forme de protection sociale ou plus exactement comme faisant partie de la « nature » même de la sécurité sociale. Or, (...) ce caractère familial est une construction historique, relativement tardive. Cette transformation progressive d'un droit social individuel en un droit social familial représente une défaite pour les organisations de femmes.

Car il n'en a pas toujours été ainsi :

au XIX^e siècle, quand se créent les premières formes d'assurances sociales, celles-ci sont « individualisées », c'est-à-dire qu'elles ne concernent que le titulaire qui est devenu membre d'une caisse (caisse de secours mutuels, caisse de résistance, caisse de retraite, etc.). Le titulaire paie une prime forfaitaire, la même pour tous les membres et, lorsqu'il est incapable de travailler, pour cause de maladie par exemple, il reçoit une prestation journalière, forfaitaire également. Il n'y a aucun supplément pour charges familiales.¹

Après la Première Guerre mondiale, le familialisme, jusque-là l'apanage principal du Parti catholique, gagne les autres partis. La crise des années trente va renforcer la priorité accordée au salaire et aux droits du « chef de famille », reléguant de plus en plus ceux de la femme, surtout la femme mariée, à un appoint. Quand la Sécurité sociale telle que nous la connaissons aujourd'hui se met en place en 1945, cette empreinte est évidemment fort présente quand bien même elle affirme une ambition « universelle ».

¹ Peemans-Poullet Hedwige, « Le caractère « familial » de la sécurité sociale : une histoire récente », Chronique féministe n°55, Université des Femmes, 1995, pp. 19-25.

L'idéal universel n'exclut pas les femmes, comme c'était encore le cas pour le droit de vote à l'époque, mais elle ne les inclut que de façon discriminatoire. Ainsi, en chômage, de 1945 à 1971, le gouvernement va modifier à plusieurs reprises les catégories de bénéficiaires selon des critères d'âge, de sexe et de charge de ménage, mais toujours en marquant une importante différence de traitement entre les hommes et les femmes. Ces changements répétés vont aboutir en 1967 à la constitution de six catégories différentes. Ensuite, de 1971 à 1980, le gouvernement va transformer ce système complexe de six catégories de bénéficiaires à seulement deux : la personne ayant charge de famille et « les autres »²

Le dernier maillon de la protection sociale



L'une des spécificités de la sécurité sociale depuis 1945 est qu'elle est un régime auquel contribuent obligatoirement tous les salariés, via une part de leur salaire brut qui est ainsi « socialisé ». Mais chacune de ses branches prévoit également d'autres conditions d'octroi, notamment une période minimale de cotisation. Certaines comprennent aussi des mesures d'exclusion. Il était dès lors nécessaire de prévoir un filet de protection sociale pour les personnes n'ayant pas accès au régime contributif ou qui en sont exclues. C'est l'aide sociale ou assistance (par opposition à l'assurance à laquelle on cotise), basée sur l'état de besoin qui est établi notamment, pour ce qui est des allocations, par une enquête sur les revenus déterminant l'absence ou l'insuffisance de ressources.

C'est donc un régime résiduaire pour celles et ceux qui n'ont pas acquis de droits (ou pas de droits suffisants) en sécu. Cette garantie d'une allocation pour combattre l'extrême pauvreté est aussi la dernière née dans l'histoire de la sécurité sociale belge, même si des systèmes de charité et de bienfaisance l'ont bien sûr précédée.

La fin des années 1960 et le début des années 1970 ont en effet vu l'adoption de différentes lois sociales, plus de vingt ans après la sécu, octroyant une allocation non contributive pour lutter contre des risques spécifiques à certaines catégories de personnes : les personnes âgées et les personnes handicapées en 1969, les parents en 1971 (prestations familiales garanties). Mais ces législations restaient donc limitées à ces catégories particulières de bénéficiaires sans ressources. En 1974, le législateur belge décide de créer le minimum de moyens d'existence (minimex), c'est-à-dire



[...] un droit individuel à un revenu garanti à quiconque ne dispose pas de moyens suffisants et ne peut se les procurer ni par lui-même, ni par d'autres, ni par des allocations d'un système de sécurité sociale.³

2. Gilman Juliette, Mormont Hugo, Lambinet France ; « La modulation familiale de montants : les catégories de bénéficiaires » in « Questions transversales en matière de sécurité sociale 2 », sous la coordination de Dumont Daniel, Publication Bruxelles, Larcier, 2021, pp. 65-68.

3. Idem, pp. 107-108.

Une nouvelle catégorie

On sait généralement que le statut cohabitant a été créé en même temps que le minimex. On sait sans doute beaucoup moins qu'il n'y avait pas de taux famille prévu. En effet, la loi du 7 août 1974 prévoyait initialement trois montants du minimum de moyens d'existence en fonction de la situation familiale du bénéficiaire :

- un montant inférieur pour les personnes cohabitant avec une ou plusieurs autres personnes ;
- un montant intermédiaire pour les personnes isolées et les personnes qui cohabitent uniquement avec des enfants mineurs célibataires à leur charge (soit les parents élevant seuls un ou plusieurs enfants, qu'on nommera ensuite familles monoparentales) ;
- un montant supérieur pour les conjoints vivant sous le même toit.

On suppose donc que, dans l'esprit du législateur, la différence entre la personne isolée sans enfant et la personne isolée avec enfant(s) devait se faire par les prestations familiales⁴ et, sans doute aussi, par les contributions des pères.

Une étude des années 1980 établit que 66% des bénéficiaires du minimex sont des femmes séparées ou divorcées, que plus de 40% d'entre elles ont eu une activité professionnelle modeste, qu'un bon tiers sont demandeuses d'emploi sans droit aux allocations de chômage, qu'un certain pourcentage a droit à des prestations sociales mais insuffisantes pour vivre, que d'autres ne sont pas en règle pour l'ouverture de droits en sécurité sociale, et que quelques-unes enfin, ont encore une activité professionnelle régulière trop réduite pour pouvoir en vivre sans complément.

Plus de 70% des femmes cheffes de ces ménages n'ont pas ou plus d'activité professionnelle. Celles qui ont droit à une pension alimentaire, pour leurs enfants ou pour elles-mêmes, ne reçoivent souvent cette pension que de manière irrégulière et même pas du tout.⁵

Une première correction

Face à ce constat, les féministes plaidaient pour des mesures forçant les hommes à assumer leurs responsabilités (le SECAL n'existait pas encore) mais aussi et surtout favorisant l'insertion et/ou le maintien des femmes dans l'emploi, dans de bonnes conditions de travail et de salaire. C'est une autre voie qui sera choisie tout d'abord. En 1987, soit treize ans quand même après la naissance de la loi minimex, le législateur a décidé de subdiviser le montant intermédiaire afin d'améliorer la situation des bénéficiaires isolés ayant des enfants à charge, c'est-à-dire, concrètement, les familles monoparentales.

4. Notons toutefois que les majorations des allocations familiales pour les familles précarisées sont assez récentes et n'existaient pas au moment de la création du minimex en 1974 : « En 1983, les suppléments sociaux ont été instaurés pour les enfants du premier rang, en 1985 pour les enfants du deuxième rang et à partir de 1989 pour tous les enfants » (Revue belge de sécurité sociale - 1er trimestre 2006, p. 16).

5. Peemans-Poullet Hedwige, « Flexibilité du travail et sécurité sociale : quelles conséquences pour les femmes ? » in « (A)typische arbeid en huishoudens : recente bevindingen », Steunpunt Women's Studies-LUC, 1995, pp. 40-54 et Peemans-Poullet Hedwige, « Les droits des membres de la famille en sécurité sociale », Revue belge de sécurité sociale, n° spécial « Année internationale de la Famille : Colloque « Familles, Revenus et Société », 1994, pp. 29-93.

Ainsi, en sus des conjoints et des cohabitants, il existait alors un montant intermédiaire pour les personnes isolées sans charge d'enfant et un montant intermédiaire majoré pour les personnes isolées ayant charge d'enfant. Il existait donc à cette époque quatre catégories de bénéficiaires : cohabitant, isolé, famille monoparentale et couple marié.

S'adapter aux nouvelles réalités familiales

Dans le mouvement de l'État social actif, le minimex a été remplacé en 2002 par le « droit à l'intégration sociale ». Ce « changement de paradigme » a fait et fait l'objet d'une littérature abondante, souvent critique, à laquelle nous avons contribué. Concentrons-nous sur ce qui nous intéresse dans le présent article. L'adoption de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale a en effet été l'occasion d'une refonte des catégories existantes de bénéficiaires par deux biais importants, censés « coller » au plus près de certaines réalités sociales. Premièrement, cette loi a vu la suppression de la catégorie des conjoints qui cohabitent sous le même toit. En effet, le législateur a considéré qu'il n'existait

 aucune raison objective de prévoir une catégorie différente pour les conjoints mariés et pour les cohabitants.⁷

La loi se donnait aussi l'objectif de parvenir à une plus grande individualisation des droits, raison pour laquelle chaque conjoint devenait bénéficiaire, individuellement, du droit à l'intégration sociale.

Deuxièmement, le législateur a décidé de créer une nouvelle catégorie de bénéficiaires regroupant deux situations distinctes qui ont en commun de créer une charge économique plus lourde : d'une part, celle des personnes redevables d'une pension alimentaire et, d'autre part, celle des personnes ayant la garde alternée de leur enfant. Ainsi, le législateur souhaitait créer un taux majoré du revenu d'intégration (RI) pour leur permettre de faire face à cette charge économique à laquelle ne sont pas confrontées les personnes isolées.⁸

La version initiale de l'article 14, paragraphe 1er, de la loi du 26 mai 2002 prévoyait donc quatre catégories de bénéficiaires du revenu d'intégration :

- le cohabitant (4.400 € par an);
- l'isolé (6.600 € par an);
- l'isolé redevable d'une pension alimentaire ou ayant la garde alternée de son (ses) enfant(s) (7.700 € par an);
- la personne vivant exclusivement avec une famille à charge, donc exclusivement avec un ou plusieurs enfants mineurs non mariés (8.800 € par an).

Cette dernière catégorie visait donc les familles monoparentales. Négligées en 1974, elles devenaient favorisées en 2002 ! La Cour constitutionnelle, alors encore Cour d'arbitrage, fut saisie d'un recours en annulation par la Ligue des droits de l'homme. Ce recours concernait, entre autres, la différence de traitement entre, d'une part, le bénéficiaire du revenu d'intégration (parent solo) ayant une famille à charge et, d'autre part, les bénéficiaires cohabitants ayant une famille à charge.

7. Projet de loi concernant le droit à l'intégration sociale, Doc. parl., Chambre, 2001-2002, n° 50-1603/1, p. 3.

8. Idem, p.10-11.

En effet, le premier recevait un montant supérieur en raison de l'existence de cette charge, alors que les seconds n'en recevaient pas. Cette disposition a été annulée par un arrêt du 14 janvier 2004. La Cour d'arbitrage a considéré que :

 Le législateur a violé les articles 10 et 11 de la Constitution, non pas en omettant d'instaurer une catégorie spécifique formée par les cohabitants qui hébergent un ou plusieurs enfants ou qui en assument la charge financière, mais en ce que, pour cette catégorie, il ne tient pas compte de la charge d'enfants alors qu'il le fait pour les isolés.⁹

Suite à cet arrêt de la Cour d'arbitrage et afin de s'y conformer, le législateur a adopté quelques mois plus tard une loi-programme,¹⁰ qui ne retenait plus que trois catégories de bénéficiaires :

- les cohabitants ;
- les isolés ;
- les personnes vivant exclusivement avec une famille à charge.

Pour prendre en compte la charge financière, dans le chef de certains bénéficiaires isolés, de devoir payer une pension alimentaire ou d'héberger en alternance leurs enfants, le législateur a proposé deux solutions en dehors du cadre du revenu d'intégration :

- la personne payant (effectivement) une pension alimentaire bénéficie, en plus de son RI, d'une aide sociale couvrant au maximum la moitié de la pension alimentaire qu'elle doit payer pour ses enfants. Maximum car cette aide est plafonnée à 1.100 euros par an. Les modalités concrètes d'octroi de cette aide sociale spécifique sont déterminées par l'arrêté royal du 5 décembre 2004 ;
- la personne ayant la garde alternée de son (ses) enfant(s) bénéficie, également en alternance, du taux isolé quand elle est seule et du taux « ayant charge de famille » quand son enfant vit chez elle (cette règle n'est contenue dans aucun texte législatif ou réglementaire mais bien dans la circulaire générale du 27 mars 2018).

En 2006, la Cour d'arbitrage a rendu un deuxième arrêt concernant les bénéficiaires vivant exclusivement avec une famille à charge. Dans cet arrêt, la Cour décide que le terme « exclusivement », dans la définition de la catégorie « famille à charge », induit une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution et qu'il doit donc être supprimé :

 Le législateur a donc violé les articles 10 et 11 de la Constitution [...] en ce qu'il impose au bénéficiaire du revenu d'intégration de vivre « exclusivement » avec sa famille à charge [...].

9. Cour d'arbitrage, 14 janvier 2004, n° 5/2004.

10. Il s'agit de l'article 104 de la loi programme du 9 juillet 2004, entré en vigueur, par application de l'article 106 de la même loi, le 1er janvier 2005. Dans l'intervalle, la définition des catégories avait été réglée par l'arrêté royal du 1er mars 2004 portant dispositions consécutives à l'arrêt n° 5/2004 du 14 janvier 2004 de la Cour d'arbitrage, prononçant l'annulation de certaines dispositions de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Cet arrêté royal a lui-même été annulé par le Conseil d'État qui avait constaté l'incompétence du Roi pour fixer le montant du revenu d'intégration : C.E., 28 octobre 2009, n° 197.445.

 Le caractère exclusif de cette cohabitation a, en effet, pour conséquence d'exclure de la troisième catégorie les personnes qui ont la charge d'un ou de plusieurs enfants mineurs non mariés et qui cohabitent avec d'autres que celles qui rentrent dans la catégorie de famille à charge. La discrimination constatée découle de la présence du mot « exclusivement » [...].¹¹

Depuis, la catégorie “ayant charge de famille” n'est plus liée à la présence exclusive d'un bénéficiaire et d'enfants à charge. Actuellement, la présence d'autres personnes dans le ménage, en sus du bénéficiaire et d'enfants à charge, n'est plus un obstacle à la qualification de bénéficiaire “ayant charge de famille”!¹²

Le piège de la fausse individualisation

Trois montants forfaitaires sont prévus par la loi modifiée :

- un montant supérieur pour le bénéficiaire qui a au moins un enfant mineur à sa charge (1.707,11 € par mois au 1er novembre 2023),
- un montant intermédiaire pour le bénéficiaire isolé (1.263,17 € par mois au 1er novembre 2023),
- un montant inférieur pour le bénéficiaire cohabitant (842,12 € par mois au 1er novembre 2023).

La dégressivité accrue des allocations de chômage fait que, dans plusieurs cas, un chômeur isolé et plus encore deux chômeurs cohabitants, a fortiori avec au moins un enfant mineur à charge, ouvre(nt) théoriquement le droit à un complément du CPAS (ce que la plupart ignorent et, parmi ceux qui le savent, beaucoup répugnent à le solliciter). Mais ce n'est pas le sujet de cet article.

Nous parlions plus haut de fausse individualisation et du piège qu'elle recèle. L'individualisation est en effet un leurre car le montant supérieur, s'il y a couple dont au moins l'un des membres est parent d'au moins un enfant mineur, couvre le droit des deux membres du couple. Autrement dit, la personne seule avec charge d'enfant mineur ne perçoit plus davantage que le couple avec enfant(s), mais ce dernier ne reçoit pas plus non plus, ce qui aurait pu sembler logique si l'on voulait tirer toutes les conclusions de l'arrêt de la Cour d'arbitrage. En outre, le « taux famille » d'un couple avec enfant mineur est censé être versé pour moitié à chacun des deux conjoints, ce qui est rarement le cas dans la pratique.

En revanche, la suppression du mot « exclusivement » représente un vrai plus pour une partie des familles précarisées. En effet, la/le maman/papa solo ou le couple qui a au moins un enfant mineur à charge garde son taux supérieur/famille, tandis que le ou les enfants(s) majeur(s) dans le ménage ouvre(nt) théoriquement (nous utilisons ce terme parce que chaque bénéficiaire doit remplir les six conditions fixées par la loi) chacun le droit à un revenu d'intégration (RI) taux cohabitant.

11. Cour d'arbitrage, 28 juillet 2006, n° 123/2006, B.10.4.

12. Toute cette explication est extraite et synthétisée de Gilman Juliette, Mormont Hugo, Lambinet France ; « La modulation familiale de montants : les catégories de bénéficiaires » in « Questions transversales en matière de sécurité sociale 2 », sous la coordination de Dumont Daniel, Publication Bruxelles, Larcier, 2021, pp. 109-112.

Exemple concret

Une mère (ou un père) seul(e) ou un couple avec trois enfants mineurs perçoit un RI famille de 1.707,11 € par mois.

L'aîné devient majeur : il peut théoriquement (cf. plus haut) ouvrir le droit à un RI cohabitant de 842,12 € par mois et la mère (ou le père) seul(e) ou le couple conserve le RI de 1.707,11 € par mois.

Le second enfant devient majeur : il peut théoriquement (comme son aîné) ouvrir le droit à un RI cohabitant de 842,12 € par mois et la mère (ou le père) seul(e) ou le couple conserve le RI de 1.707,11 € par mois.

Objectivement, la situation du ménage s'améliore donc. Pour autant que chacun des bénéficiaires participe aux charges. Signalons toutefois que cette augmentation des ressources du ménage peut mener à la suppression de certaines aides complémentaires, ce qui doit résonner comme un signal d'alarme si tout le monde ne verse pas son écot à la caisse du ménage...

La cata des majeurs

Mais tout change lorsque le cadet devient majeur à son tour. Certes il peut théoriquement (comme ses deux aînés) ouvrir le droit à un RI cohabitant de 842,12 € par mois. Mais, s'il a un couple de parents, ceux-ci vont chacun « tomber » au taux cohabitant. Si le taux famille était, comme cela devrait être le cas, versé pour moitié à chacun, le changement n'est pas nécessairement brutal. Si ce n'est pas le cas, ce qui est fréquent, il peut y avoir des soucis (l'exemple malheureusement classique de la mère qui règle les charges et du père qui dilapide). En outre, depuis quelques années, le taux famille n'est plus égal à deux taux cohabitants. Certes la différence est assez faible (22,87 € actuellement) mais, quand les fins de mois sont difficiles, cela peut compter.

Mais c'est surtout la mère (ou le père) seul(e), donc la personne à la tête d'une famille monoparentale, qui peut se retrouver aux prises à des difficultés terribles ! En effet, lorsqu'elle n'a plus d'enfant mineur, cette personne tombe au même taux cohabitant que ses (dans notre exemple trois) enfants ! Elle passe donc de 1.707,11 € à 842,12 € par mois ! Dès lors, si elle n'a pas pris la précaution (peu nécessaire au début puisqu'il s'agissait alors d'un revenu supplémentaire) de demander à son aîné puis à son puîné une participation aux charges du ménage, elle risque d'être confrontée à de gros problèmes à présent que son cadet est majeur et qu'elle n'a donc plus de mineur à charge !

Le parent dépendant

Le parent solo (le couple aussi mais dans une moindre mesure) peut vivre pire encore. Étant donné que le CPAS peut (c'est facultatif mais beaucoup de CPAS le font) tenir compte (de tout ou partie mais beaucoup de CPAS prennent tout en compte) des ressources des ascendants (parents) et descendants (enfants) au premier degré, le parent solo peut se retrouver sans un sou si l'un de ses enfants majeurs qui cohabite avec lui se met à travailler ! Et souvent, si l'enfant majeur en question est bénéficiaire du RI, c'est le CPAS qui met lui-même le jeune à l'emploi... privant par là la mère ou le père de tout ou partie de son revenu ! Difficile de voir là une mesure d'intégration sociale ni un bon signal valorisant la mise à l'emploi...

Un droit individuel

Tous ces éléments montrent que le parent solo bénéficiaire du RI doit, au minimum, être parfaitement informé (avec des rappels réguliers en fonction de l'âge des enfants) par le CPAS qui, pour rappel, est tenu par la loi de le faire. Mais tout dépend d'une part de la (bonne) volonté du/des jeune(s) majeur(s), d'autre part de celle du CPAS (qui peut ne pas tenir compte des ressources). Il semblerait logique que la tutelle du SPP Intégration sociale et la ministre responsable prennent des initiatives pour garantir qu'aucun parent solo ne se retrouve à charge de son ou ses enfant(s)... L'idéal serait évidemment une individualisation des droits mais elle pourrait même ne pas suffire si l'on ne s'assure pas du droit à un revenu personnel du parent quand son enfant travaille...



Yves Martens-Honoré
Collectif Solidarité Contre l'Exclusion asbl

LE DILEMME DES PARENTS : LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL COMME SOLUTION ?

La question du rapport entre le travail et la vie de famille n'est pas nouvelle. En effet, déjà en 1981, l'OIT accordait une attention particulière à ce sujet en adoptant une convention, la convention n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Voici notamment ce que l'on peut trouver dans le préambule de cette convention :

« bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, [on reconnaît] la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs.¹

Partant de ce préambule, nous allons voir tout le long de cet article si, depuis lors, les besoins des travailleurs ont été rencontrés quant à la compatibilité de leurs conditions de travail avec leurs obligations familiales.

L'arrivée d'un enfant au sein d'une famille est souvent synonyme de chamboulement. Une fois passé le cap du manque de sommeil, des coliques, des disputes pour savoir qui doit changer la couche du bébé, surviennent d'autres questions lorsque l'heure de la reprise du travail approche : comment m'occuper de mon enfant tout en reprenant le travail ? Est-ce que je vais devoir réduire mes heures de travail ?

Malheureusement, il ne sera effectivement pas toujours facile de concilier ces deux aspects de la vie lorsque l'on travaille à temps plein ou encore lorsque notre travail implique des horaires « atypiques » tels que le travail de nuit ou le travail lors des week-ends. Mais face à ce constat, que peuvent faire les parents ? En réalité, la solution est bien souvent la réduction du temps de travail. Ce choix est motivé par plusieurs facteurs, tels que l'impossibilité pour bon nombre de travailleurs à temps plein de pouvoir s'absenter pour aller chercher les enfants aux heures de fin d'école ou pour les amener à leurs activités extrascolaires, ou encore s'occuper d'eux lors des vacances scolaires, ...

Le choix de la réduction du nombre d'heures de travail est également un choix financier. De fait, pour une grande partie des travailleurs, et d'autant plus pour les familles monoparentales, il est souvent plus « avantageux » de réduire leur temps de travail, et par conséquent, leur salaire, plutôt que devoir payer pour qu'une personne garde les enfants.²

La difficulté en ce qui concerne les familles monoparentales est d'autant plus importante puisque les responsabilités familiales retombent sur un seul parent.

1 Convention de l'OIT n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, préambule.

2. Conseil supérieur de l'emploi, "La participation des femmes au marché de l'emploi", Janvier 2023, p. 87.

Afin de concilier leur vie familiale et professionnelle, on constate que les familles monoparentales accordent une importance plus grande à la flexibilité de leur emploi.³

Cela a des conséquences, car en mettant comme critère prioritaire la disponibilité pour leurs enfants, les parents solos acceptent des jobs à temps partiel impliquant dès lors une rémunération moindre.

Au vu des difficultés que subissent les parents (solos) au quotidien, il est utile de rappeler les différentes règles qui s'appliquent en matière de travail à temps partiel afin que ces derniers puissent faire un choix éclairé. Dans le but de rendre cet article le plus pédagogique possible, nous allons évoquer les différentes questions qui se posent lorsqu'un parent devient un travailleur à temps partiel.

Si je désire passer à temps partiel, que dois-je faire avec mon contrat de travail ?

Avant toute chose, il est important de comprendre que le travailleur ne peut pas imposer unilatéralement à son employeur sa volonté de travailler à temps partiel. En effet, la réduction du temps de travail n'est, en principe, pas un droit. Il faudra donc que le travailleur négocie avec son employeur la possibilité de réduire son temps de travail.

Si l'employeur accepte que le travailleur réduise ses prestations, il faudra encore prendre soin de rédiger un écrit qui entérine l'accord. Ce contrat doit être établi au plus tard le jour où le travailleur débute ses prestations à temps partiel.⁴

Dans le cas où les parties décident de signer un tout nouveau contrat de travail, le travailleur devra veiller à ce qu'il contienne, en plus des éléments classiques (durée de l'engagement, rémunération, ...), le régime de travail ainsi que l'horaire de travail convenu avec l'employeur⁵ ou, à tout le moins, un renvoi vers les horaires applicables dans l'entreprise (qui figurent dans le règlement de travail).

Il est possible que l'employeur propose au travailleur de signer un avenant au contrat et non pas un nouveau contrat, pour des raisons de simplifications administratives. Néanmoins, il est préférable pour le travailleur de mettre fin au contrat, de commun accord, et d'en signer un nouveau plutôt que d'ajouter un avenant. En effet, si le travailleur était amené à signer un avenant au contrat de travail, cela pourrait lui porter préjudice au moment d'une éventuelle demande de « complément chômage » (appelé AGR).

De fait, en signant un avenant, la situation du travailleur sera considérée par l'ONEM comme celle d'un travailleur qui a réduit volontairement son régime de travail, mais est resté dans son contrat de travail initial. Cela aura pour conséquence que l'ONEM n'octroiera pas de complément chômage. Dans le cas où le contrat de travail à temps plein (ou assimilé) était rompu et qu'un nouveau contrat de travail était conclu à temps partiel, l'ONEM n'aura d'autre choix – après une éventuelle sanction – que de reconnaître le travailleur comme ayant un profil de travailleur à temps plein, qui a conclu, ensuite, un contrat de travail à temps partiel.

3. Conseil supérieur de l'emploi, *ibidem*, p.88

4. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 22 août 1978, art.11bis.

5. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 11bis.

Lorsqu'un travailleur est engagé à temps partiel (suite à une réduction du temps de travail ou non), si son employeur n'a pas établi d'écrit, le législateur a voulu mettre en place une protection pour le travailleur. Si une telle situation se présente, il appartient alors au travailleur de choisir, parmi les horaires de travail à temps partiel exercés dans l'entreprise. Ces derniers, en principe, se trouvent dans le règlement de travail. Cette solution envisagée par le législateur n'est en réalité pas très efficace... Dans les faits, par crainte d'être licencié, le travailleur va, tantôt, s'abstenir de notifier à son employeur que ce dernier n'a pas rempli ses obligations, tantôt, se plier aux exigences de son employeur en termes d'horaires.

Comment établir mes horaires ?

La vie familiale et ses contraintes sont ce qui pousse de nombreux parents à opter pour le travail à temps partiel. En faisant le choix de travailler à temps partiel, les parents misent sur la possibilité d'une plus grande flexibilité au niveau des horaires de travail. Cependant, comme nous allons l'analyser ci-après, le travail à temps partiel n'est pas synonyme de flexibilité en faveur du travailleur. Pour mieux comprendre les possibilités offertes aux parents, nous allons évoquer les différentes options existantes en ce qui concerne l'organisation du temps de travail des travailleurs à temps partiel.

Les différents régimes de travail

Tant le régime de travail que les horaires doivent être convenus dans le contrat de travail. Pour connaître son horaire, il faut d'abord s'accorder sur le régime de travail dans lequel il se déclinera.

Le terme « régime de travail » se rapporte au nombre d'heures totales qui doivent être prestées par le travailleur sur une semaine, en général. La loi prévoit deux types de régimes de travail : le régime de travail stable et le régime de travail flexible.

Le régime de travail stable

De fait, en signant un avenant, la situation du travailleur sera considérée par l'ONEM comme celle d'un travailleur qui a réduit volontairement son régime de travail, mais est resté dans son contrat de travail initial. Cela aura pour conséquence que l'ONEM n'octroiera pas de complément chômage. Dans le cas où le contrat de travail à temps plein (ou assimilé) était rompu et qu'un nouveau contrat de travail était conclu à temps partiel, l'ONEM n'aura d'autre choix – après une éventuelle sanction – que de reconnaître le travailleur comme ayant un profil de travailleur à temps plein, qui a conclu, ensuite, un contrat de travail à temps partiel.⁶

Par exemple, s'il est stipulé dans le contrat qu'un travailleur devra prêter 25 heures par semaine, il ne sera pas possible pour l'employeur d'imposer un nombre d'heures différent au travailleur.

Pour ce qui est des cycles plus longs qu'une semaine, on pourrait prévoir que le travailleur preste 40 heures de travail sur une périodicité de 2 semaines, c'est-à-dire en moyenne, un 20 heures/semaine.

6. Loi-programme du 22 décembre 1989, M.B., 30 décembre 1989, art. 158.

Cet exemple propose un horaire fixe dans un régime stable sur un cycle de 2 semaines.

Semaines	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
Semaine 1	8 h	5 h	7 h	5 h				25 h
Semaine 2		5 h	5 h	5 h				15 h
Semaine 1	8 h	5 h	7 h	5 h				25 h
Semaine 2		5 h	5 h	5 h				15 h

Le régime de travail flexible

À côté du régime « stable », il y a le régime de travail « flexible », qui est une autre manière d'organiser le temps de travail du travailleur. Lorsqu'un contrat de travail est conclu avec un régime de travail flexible, la durée hebdomadaire totale est fixée en moyenne sur une période déterminée. C'est l'employeur qui doit veiller à ce que la moyenne des heures de travail, telle que convenue dans le contrat de travail, soit respectée sur la période de référence déterminée. Cela implique que tant que la moyenne des heures de travail convenues est conforme à ce qui est prévu, l'employeur peut faire fluctuer la durée du temps de travail, chaque semaine, à sa guise, dans les conditions légales.

Afin de rendre cela plus clair, prenons des exemples de régimes de travail flexibles :

- Un régime de travail de 20 heures par semaine à respecter sur une période de 4 semaines
→ il faudra s'assurer que 80 heures aient été prestées sur les 4 semaines, ni plus ni moins.
- Un régime de travail de 15 heures par semaine à respecter sur une période d'un trimestre
→ il faudra s'assurer que 195 heures aient été prestées sur le trimestre, ni plus ni moins.

Soulignons que seuls des horaires variables (cfr infra) peuvent se décliner dans ce type de régime.⁷ Ce régime de travail octroie la possibilité à l'employeur de faire appel à ses travailleurs en fonction de la charge de travail – fluctuante – au sein de l'entreprise.

Les horaires de travail

Une fois les régimes de travail déterminés, il faut organiser la manière dont les horaires s'y déclinent. L'horaire de travail a pour but d'établir, concrètement, les jours et les heures de prestations de travail. Il existe trois types d'horaires de travail : les horaires fixes, les horaires variables et les horaires flottants.

Les horaires fixes



Un horaire fixe est un horaire dont les jours et les heures de travail sont toujours les mêmes, chaque semaine. Ils figurent dans le contrat de travail. Il est évident qu'un horaire fixe ne peut exister que dans un régime stable.

7. F. VERBRUGGE et al., Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, Liège, 2022, p. 292.

Prenons quelques exemples :

Contrat de travail de 25 heures sur une semaine

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Matin	8h-12h	-	8h-12h		8h-12h	
Après-midi	13h-17h	-		13h-17h	13h-18h	
Total						25 h



Contrat de travail de 18 heures semaine en moyenne sur un cycle de deux semaines

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Semaine 1	9h-12h	9h-12h	8h-12h	8h-12h	13h-16h	= 17 h
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	
Semaine 2	8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	13h-16h	= 19 h

En raison de son caractère immuable, ce type d'horaire offre une flexibilité réduite à l'employeur. En effet, ce dernier ne pourra pas faire dépendre la venue du travailleur de la charge de travail de l'entreprise. Un tel contrat permet ainsi au travailleur d'avoir une connaissance précise et certaine de l'organisation de travail permettant par conséquent un agencement plus facile entre le travail et la vie familiale ou le cumul de deux emplois.

Les horaires variables

Il existe également la possibilité d'avoir des horaires dits « variables ». À l'inverse des horaires fixes, la pratique d'horaires variables permet de prêter des heures et des jours de travail sur base des nécessités de l'entreprise. C'est l'employeur qui détermine les horaires de ses employés et les leur notifie. Généralement, l'employeur établit les horaires soit par semaine soit pour tout un mois.

Les horaires variables peuvent se décliner, soit dans le cadre d'un régime de travail stable, soit dans celui d'un régime de travail variable.

Les horaires variables dans le cadre d'un régime de travail stable s'organisent donc dans un nombre d'heures de travail fixes par semaine. Le nombre d'heures par semaine reste constant, mais les jours et les heures durant lesquels le travailleur effectue ses prestations varient. Un tel horaire permet aux travailleurs d'avoir une régularité quant à la quantité de travail qui devra être effectuée chaque semaine. Cependant, les jours et les heures de travail varient et ne sont donc pas toujours compatibles avec l'organisation de la vie de famille. Cette difficulté est d'autant plus accentuée lorsqu'on est parent solo, car il faut souvent gérer seul la vie de famille et ses implications.

Les horaires variables dans le cadre d'un régime de travail flexible est la façon de faire la moins sécurisante pour les parents. En effet, dans un tel cas, non seulement les jours et les heures de prestations varient, mais le temps de travail hebdomadaire varie également.

Ainsi, il est possible que le travailleur exerce sur une semaine ses prestations les lundi, mercredi, vendredi et samedi pour une durée de 8 heures chacune – donc 32 heures au total-, et preste, la semaine d'après, un total de 25 heures réparties sur les mardi, jeudi, vendredi et samedi. Ce type d'horaires démontre que la flexibilité a été mise en place non pas pour répondre à une volonté d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, mais pour répondre aux exigences des employeurs souhaitant une disponibilité des travailleurs « à la carte ».

Le législateur a néanmoins prévu des limites à cette flexibilité exacerbée : l'employeur doit respecter la durée hebdomadaire de travail moyenne sur une période de référence, qui est en général de 3 mois. De surcroît, il existe des limitations journalières et hebdomadaires. Les journées d'un travailleur ne peuvent, par exemple, excéder neuf heures de travail. Les prestations supplémentaires ne peuvent pas non plus excéder de plus de deux heures l'horaire convenu. Quant à la limite hebdomadaire, les heures prestées en plus ou en moins de l'horaire convenu ne peuvent excéder cinq heures et la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder quarante-cinq heures.

Une autre limite à cette capacité de l'employeur de disposer de son travailleur assez librement est l'obligation pour l'employeur de porter l'horaire à la connaissance du travailleur au moins 7 jours ouvrables à l'avance. À nouveau, nous n'insisterons jamais assez sur la difficulté qu'une telle flexibilité cause à l'organisation des parents.

En dépit de l'encadrement qu'a voulu instaurer le législateur, les parents auront toujours une épée de Damoclès au-dessus de leur tête, craignant chaque semaine que leur horaire mette à mal leur organisation familiale. Une telle flexibilisation rend également plus complexe la possibilité pour les travailleurs de cumuler plusieurs emplois. Or, en raison des difficultés financières, les parents solos font partie des personnes ayant le plus souvent recours à au moins deux emplois. Ainsi, en signant un contrat à temps partiel à régime variable, cela revient à leur mettre des bâtons dans les roues.

Les horaires flottants

Il nous reste, à présent, à évoquer la question des horaires flottants. Les horaires flottants comportent, d'une part, des plages «fixes» au cours desquelles le travailleur est à la disposition de son employeur et, d'autre part, des plages «mobiles» permettant au travailleur de choisir le début et la fin de sa journée de travail ainsi que la durée des pauses.



7h00	Heure d'arrivée	Plage mobile
9h00		
9h00	Présence obligatoire	Plage fixe
12h00		
12h00	Pause de midi	Plage mobile
13h30		
13h30	Présence obligatoire	Plage fixe
16h00		
16h00	Heure de départ	Plage mobile
19h00		

Le législateur a avancé l'argument selon lequel de tels horaires offriront aux travailleurs un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Toutefois, la possibilité qui est octroyée au travailleur de déterminer le début et la fin de sa journée de travail n'est qu'une illusion. Dans les faits, le travailleur devra se plier aux horaires qui ne compromettent pas la bonne organisation de l'entreprise.

Les horaires flottants donnent l'illusion du choix dans le chef du travailleur toutefois, on imagine mal un travailleur refuser de rester plus longtemps alors que son employeur le lui demande ou venir plus tôt parce qu'il a une réunion à préparer. Pour les employeurs, un travailleur peut être parent, mais il ne doit surtout pas oublier son rôle de travailleur. Les horaires flottants relèvent donc du cadeau empoisonné...

Les horaires flottants ouvrent également la porte de la flexibilité dans les prestations hebdomadaires. Dans le cadre de ces horaires, on laisse la possibilité au travailleur de prêter plus d'heures sur une semaine et de rééquilibrer avec la prestation de moins d'heures - toujours en respectant les plages fixes bien sûr - tout en s'assurant que le régime de travail convenu dans le contrat de travail soit respecté sur une période de référence. On peut encore constater, ici, que l'équilibre entre la vie privée et professionnelle n'est pas le premier objectif des horaires flottants. De fait, en énonçant cela, on permet au travailleur de travailler plus pendant les périodes les plus chargées et de réduire lorsque le travail est moindre. Cela démontre une nouvelle fois que sous le couvert de l'équilibre vie privée-vie professionnelle, on cherche à donner davantage d'armes aux employeurs pour exiger plus de leurs travailleurs.

Qu'en est-il de mon droit aux allocations de chômage ?

Afin d'aborder cette question au mieux, nous allons prendre en considération deux situations. Dans un premier temps, nous nous intéresserons au cas des parents ayant toujours travaillé à temps partiel et se retrouvant au chômage. Dans un second temps, nous allons aborder la question des parents qui, pour élever leurs enfants, ont réduit leur temps de travail et se retrouvent au chômage.

La situation du travailleur ayant toujours travaillé à temps partiel

Nous l'avons constaté tout au long de cet article, il n'est pas évident de concilier vie de famille et vie professionnelle. Par conséquent, il arrive qu'en raison de sa situation familiale le parent (solo) se voit dans l'impossibilité de signer un contrat à temps plein, car en inadéquation avec sa vie de famille. Dans le cas où le parent perd son emploi et se retrouve à bénéficier d'allocations de chômage, les conséquences peuvent se révéler dramatiques. De fait, lorsqu'il perd son emploi à temps partiel (non assimilable à un temps plein)⁸, le parent ne pourra ouvrir son droit au chômage que sur base d'un temps partiel et donc bénéficier d'allocations assez faibles. Rappelons par ailleurs que les allocations de chômage sont dégressives, ce qui amène rapidement le chômeur dans une situation financière critique.

Ainsi, si la situation des travailleurs à temps partiel n'est déjà pas évidente, elle l'est encore moins lorsqu'on est un chômeur bénéficiant d'allocations à temps partiel. De plus, lorsqu'un parent se retrouve au chômage, ce n'est pas uniquement sa vie qui se détériore rapidement, mais également celle de ses enfants.

La situation du travailleur qui a réduit ses prestations de travail

Réduire ses prestations de travail pour élever son enfant est une solution qui est adoptée par de nombreux parents. Il arrive que les aléas de la vie aient pour conséquence que ces derniers se retrouvent à devoir demander le bénéfice d'allocations de chômage. Les allocations de chômage des travailleurs à temps partiel ne permettent pas de mener une vie décente. Toutefois, il existe une possibilité pour les parents de bénéficier d'allocations de chômage à temps plein lorsque certaines conditions sont remplies. Certes ces allocations ne sont pas énormes, mais elles permettent d'avoir un meilleur niveau de vie que les demi-allocations auxquelles on a droit sur base d'un temps partiel.

Ainsi, si le parent est un chômeur complet, il doit respecter les conditions suivantes pour bénéficier d'allocations complètes⁹:

- Avoir été salarié à temps plein avant de réduire ses prestations et avoir, au moment de la réduction du temps de travail, le nombre de jours suffisants pour être admis au bénéfice d'allocations de chômage ;

8. Dans certaines conditions, il est possible d'être assimilé à un travailleur temps plein alors même qu'on est engagé dans un contrat à temps partiel. Il faut d'abord que le salaire soit au moins égal au RMMM (Revenu Minimum Mensuel Moyen d'un temps plein). S'il répond à cette condition et qu'il prouve le nombre de jours de travail nécessaires sur la période de référence correspondant à son âge, le travailleur à temps partiel sera assimilé à un travailleur à temps plein.

9. Feuille info ONEM T65, « Pouvez-vous réduire vos prestations de travail sans perdre vos droits à temps plein ».

→ Il faut que les périodes de réduction des prestations se situent avant le 12ème anniversaire de l'enfant ou avant son 18ème anniversaire, si une allocation familiale majorée a été octroyée suite à un handicap de l'enfant.

Ce système n'est pas l'idéal, mais il permet néanmoins de bénéficier d'une allocation plus avantageuse. Cependant, à l'heure où les travailleurs à temps partiel sont de plus en plus nombreux, la question d'assouplir les conditions susmentionnées devrait être posée...



La question de la compatibilité entre la vie de famille et la vie professionnelle est soulevée depuis de nombreuses années. Il existe une réelle difficulté pour les parents, et en particulier pour les parents solos de porter à la fois la casquette de travailleur et celle de parent. La société reconnaît qu'il est plus que nécessaire de mettre en place des mesures qui répondent aux besoins des parents et qui améliorent leurs conditions.

Toutefois, nous constatons que, malgré la volonté d'une prise de conscience et la présence de ces questions dans de nombreux débats sociaux et politiques, les réponses politiques ne sont pas satisfaisantes... De notre côté, on observe même qu'elles mettent le parent dans une difficulté encore plus grande. En effet, la grande tendance qui est prônée comme LA solution pour faciliter la vie des travailleurs ayant des responsabilités familiales, est la flexibilisation. Cependant, en acceptant une flexibilisation de plus en plus importante, nous avons en réalité ouvert la boîte de Pandore. Cette flexibilisation a, en réalité, eu pour conséquence d'accroître la marge de manœuvre des employeurs, permettant à ces derniers de faire appel à leurs travailleurs en fonction de la charge de travail et des besoins de l'entreprise.

Tout au long de cet article, on a également relevé la précarité dans laquelle peut facilement tomber un travailleur à temps partiel. Si les emplois exercés à temps partiel sont, en général, synonymes de bas salaires, cette précarité peut se transformer en pauvreté lorsque le travailleur se retrouve au chômage.

À l'heure où le travail à temps partiel est de plus en plus pratiqué, il est impératif que les décideurs politiques ne prêtent plus attention au lobbying des employeurs, mais qu'ils adoptent des mesures visant réellement à améliorer les conditions de travail en faveur des travailleurs.



Carla Dos Santos Rodrigues
L'Atelier Des Droits Sociaux

BURN OUT (MONO)PARENTAL ET VIE PROFESSIONNELLE : QUAND QUITTER SON EMPLOI DEVIENT LA SEULE ISSUE

A l'heure actuelle, nombre de parents ne parviennent plus à concilier vie privée et vie professionnelle. L'hyper-performance exigée tant par le travail que par la vie familiale semble trop souvent relever de l'exploit : le travailleur parent se doit non seulement d'être un collaborateur fiable, investi, compétitif, efficace, autonome, productif, flexible, consciencieux, endurant, bienveillant, ..., mais aussi d'être un parent attentif, organisé, patient, exigeant, conciliant, cohérent, ouvert, socialisant, solide, disponible, ...

Être travailleur parent aujourd'hui, c'est être performant sur tous les fronts, savoir être opérationnel dans plusieurs endroits en même temps, investir son lieu de travail et son foyer sans y être forcément présent (vive les télécommunications !), effectuer ses tâches professionnelles en même temps qu'assurer l'éducation des enfants, se consacrer à la famille en même temps que se rendre disponible pour les collègues. Et tout ça rapidement !

L'exploit peut se muer en prouesse lorsque le travailleur parent subvient seul à l'éducation de ses enfants. Et pour peu qu'il ne puisse compter sur un parent ou ami pour l'épauler au quotidien ou lui permettre d'hummer une bouffée d'air libre de temps à autre, il risquera de perdre pied au point parfois de devenir incapable de poursuivre la course effrénée de l'hyper-performance.

Dans ce contexte, la corde, trop tendue, menacera bien souvent de lâcher, voire de se rompre. Ce sera dès lors la voie de la dégringolade, la porte ouverte sur la saturation, l'épuisement, le surmenage, le burn out. À bout de souffle, le travailleur connaîtra généralement une période d'incapacité de travail occasionnant une remise en question totale de son mode de vie. De cette remise en question, naîtra bien souvent la nécessité de changer de projet professionnel ou, à tout le moins, de quitter l'emploi dans lequel le travailleur était occupé avant que tout commence à dérapier. Ce changement de direction pourra, entre autres, permettre au travailleur de reprendre pied, donner place à de nouveaux horizons, revenir à certains essentiels pour mieux se consacrer à sa famille, ses passions, ses loisirs, et surtout y (re)trouver du sens, voire du plaisir.

Il s'avère, dès lors, particulièrement utile d'informer le travailleur sur les différentes possibilités qui s'offrent à lui de quitter son emploi sans se retrouver dans une mauvaise passe : a-t-il intérêt à opter pour une démission, une rupture de commun accord de son contrat de travail, un licenciement à sa demande ou une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale ? Dans le texte qui suit, nous allons tenter de répondre à cette question en dégageant les avantages et inconvénients que peuvent présenter ces différentes options pour le travailleur.

En bref, les différentes façons de rompre un contrat de travail

Nous nous pencherons ici essentiellement sur le licenciement, la démission, la rupture de commun accord et la fin de contrat pour force majeure :

Le licenciement

Avec ce mode de rupture, c'est l'employeur qui choisit de rompre le contrat de travail de façon unilatérale, c'est-à-dire sans que le travailleur ne doive donner son accord. La législation lui confère ce droit de rompre le contrat mais l'oblige à en aviser préalablement le travailleur en lui permettant de prêter un préavis. L'objectif du préavis est de permettre au travailleur d'avoir le temps de faire face à la rupture du contrat en continuant à travailler pendant une certaine période. La durée du préavis est fixée par la loi, en fonction de l'ancienneté du travailleur. À l'issue du préavis, le contrat de travail est terminé.

L'employeur peut faire le choix de ne pas faire prêter de préavis au travailleur. Il devra, dans ce cas, lui payer une indemnité de rupture et le contrat cessera de façon immédiate.

La démission

C'est le travailleur qui choisit de rompre le contrat de façon unilatérale. Il est également obligé de respecter une période de préavis déterminée en fonction de son ancienneté mais cette période est toujours plus courte pour une démission que pour un licenciement.

Le travailleur peut également faire le choix de ne pas respecter une période de préavis mais il devra, dans ce cas, payer lui-même une indemnité de rupture à l'employeur.

La rupture de commun accord

L'employeur et le travailleur se mettent d'accord pour rompre le contrat de travail à la date qu'ils conviennent. Ce mode de rupture ne s'accompagne généralement d'aucun préavis ni indemnité de rupture mais le travailleur et l'employeur peuvent décider d'une période de préavis ou du versement d'une indemnité de départ au travailleur pour récompenser ses services.

Il est vivement conseillé d'établir cette rupture par écrit afin d'éviter tout malentendu.

La fin de contrat pour force majeure

Ce n'est ni l'employeur ni le travailleur qui rompt le contrat mais c'est un événement de force majeure (c'est-à-dire imprévu, insurmontable et indépendant de la volonté des parties) qui rend la poursuite du contrat impossible. Lorsque cet événement est lié à des raisons de santé rendant le travailleur définitivement inapte à continuer le travail pour lequel il a été engagé, on parle de « force majeure médicale ».

Avec cette procédure, le contrat se termine sans préavis ni indemnité de rupture : il cesse parce que l'état de santé du travailleur, qui constitue l'événement de force majeure médicale, empêche qu'il se poursuive. Pour être valable, cette fin de contrat doit suivre une procédure bien précise passant par la médecine du travail, ne pouvant être entamée qu'après 9 mois consécutifs d'incapacité de travail.

Triple enjeu, triple obstacle pour le travailleur parent en burn out

Nous allons voir que les modes de rupture du contrat, exposés ci-dessus, posent des problèmes majeurs lorsqu'il s'agit de sortir de son emploi dans un contexte de burn out. Dans cette optique, nous détaillerons chacune de ces façons de rompre le contrat en mettant en exergue les différents enjeux et obstacles auxquels peuvent être confrontés les travailleurs concernés.

Enjeu et obstacle d'une démission ou d'une rupture de commun accord : le problème de l'accessibilité aux allocations de chômage

Il nous semble tout d'abord important de signaler ici qu'un travailleur en incapacité de travail a le droit de démissionner de son emploi. Le fait qu'il soit sous certificat médical ne l'empêche, en effet, nullement d'envoyer sa lettre de démission ni de faire s'écouler le préavis. La loi relative aux contrats de travail dispose effectivement qu'en cas de démission, le préavis s'écoule pendant la période d'incapacité de travail du travailleur.¹ Celui-ci ne doit dès lors pas retourner au travail pour prester son préavis : tant qu'il est sous certificat médical, son préavis s'écoule. Cela signifie que si son certificat s'étend sur toute la durée du préavis, le contrat sera terminé à l'issue de celui-ci sans que le travailleur soit revenu travailler.

Il nous semble également important d'indiquer que si le certificat médical du travailleur s'étend au-delà de la date de fin du contrat, le travailleur reste indemnisé par sa mutuelle même si son contrat est terminé. Il ne devra, en effet, s'inscrire au chômage que lorsqu'il ne sera plus en incapacité de travail.

Il sera, par contre, confronté à un obstacle majeur au moment de cette inscription au chômage dans la mesure où en démissionnant ou en signant une rupture de commun accord, il aura fait acte de quitter lui-même son emploi. Or tout travailleur qui rompt lui-même son contrat risque une pénalité au chômage étant donné que la réglementation considère qu'il arrive au chômage de façon « volontaire » alors que le caractère involontaire du chômage constitue précisément une des principales conditions d'octroi des allocations.²

La pénalité encourue consiste en une exclusion des allocations de chômage pendant une période pouvant aller, d'après la réglementation, de 4 semaines à 52 semaines.³

Concrètement toutefois, la durée moyenne de l'exclusion pour une démission ou une rupture de commun accord est, à l'heure actuelle, de 8,2 semaines.⁴

Dans la pratique, il revient à l'ONEM de décider si le travailleur sera ou non pénalisé et, le cas échéant, à combien de semaines s'élèvera cette pénalité. Cette décision est prise sur la base d'un entretien qu'a l'ONEM avec le travailleur ayant introduit une demande d'allocations après avoir quitté son emploi, l'ONEM ayant toujours l'obligation d'entendre le chômeur avant de lui imposer une pénalité.⁵

1. Article 37/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. Cette condition est régie par l'article 51 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage.

3. Article 52bis du même arrêté. En cas de récidive ou si l'abandon d'emploi a lieu dans l'intention de demander le bénéfice des allocations, le travailleur perd le droit aux allocations jusqu'à ce qu'il prouve une nouvelle période d'emploi comme s'il devait ouvrir un droit aux allocations pour la première fois.

4. L'ONEM en 2022, volume 1 : Rapport d'activités, p.137, téléchargeable sur www.onem.be.

5. Article 144 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

C'est lors de cette audition que le travailleur doit expliquer pourquoi il a démissionné, de façon précise, avec preuves à l'appui. Le travailleur a également la possibilité de se défendre par écrit s'il le préfère.

Suite à cet entretien, il peut arriver que l'ONEM décide de ne pas sanctionner le travailleur s'il estime que celui-ci avait un « motif légitime » de quitter son emploi.

Reste à savoir si les raisons de santé, le burn out invoqué par le travailleur, peuvent être considérés par l'ONEM comme un motif légitime de démission, auquel cas le travailleur pourrait donc bénéficier directement du chômage sans risquer d'être sanctionné.

Voyons ce qu'il en est précisément :

La réglementation du chômage dispose qu'un travailleur justifiant sa démission par des raisons médicales doit toujours faire l'objet d'un examen médical auprès d'un médecin de l'ONEM.⁶ Concrètement, cela signifie qu'un travailleur invoquant des problèmes de santé comme motif de sa démission lors de son audition à l'ONEM recevra automatiquement une invitation à se présenter auprès d'un médecin de l'ONEM. Ainsi, l'ONEM ne pourra prendre aucune décision de sanction à son égard tant que le médecin de l'ONEM ne s'est pas prononcé sur la question de savoir si l'état de santé du travailleur justifiait ou non sa démission.

7

Si toutefois, lors de son audition, le travailleur apporte une attestation du médecin du travail certifiant que sa santé l'a rendu définitivement inapte à poursuivre l'exercice de l'emploi duquel il a démissionné, l'ONEM admettra que sa démission était légitime sans même que le travailleur doive passer par le médecin de l'ONEM. Dans la pratique, il s'avère cependant très difficile d'obtenir ce type d'attestation de la part d'un médecin du travail en dehors d'une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale (voir infra).

Hormis les cas où le travailleur parvient à présenter une attestation du médecin du travail certifiant qu'il est devenu définitivement inapte à poursuivre le travail duquel il a démissionné, le médecin de l'ONEM est donc habilité à vérifier si l'état de santé du travailleur justifiait sa démission, et ce même si le travailleur présente une attestation de son médecin traitant (ou d'un spécialiste) attestant cette inaptitude.

1. Article 37/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. Cette condition est réglée par l'article 51 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage.

3. Article 52bis du même arrêté. En cas de récidive ou si l'abandon d'emploi a lieu dans l'intention de demander le bénéfice des allocations, le travailleur perd le droit aux allocations jusqu'à ce qu'il prouve une nouvelle période d'emploi comme s'il devait ouvrir un droit aux allocations pour la première fois.

4. L'ONEM en 2022, volume 1 : Rapport d'activités, p.137, téléchargeable sur www.onem.be.

5. Article 144 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

6. Article 141 du même arrêté et article 33 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991. Le médecin de l'ONEM n'est pas un médecin qui travaille au sein de l'ONEM mais un médecin qui est agréé par les services de l'ONEM. Le travailleur reçoit les coordonnées de ce médecin via un courrier de l'ONEM.

7. Le médecin du travail exerce au sein d'un Service de prévention, le plus souvent externe à l'entreprise, auquel l'employeur est affilié. Cette affiliation est obligatoire. Les coordonnées du médecin du travail figurent dans le règlement de travail. Le travailleur peut aussi y avoir accès via www.masanté.belgique.be => Travail et santé => Qui est mon médecin du travail ?

Lors de l'examen médical par le médecin de l'ONEM, celui-ci examine le travailleur afin de déterminer si son état de santé justifiait une démission ou s'il aurait pu reprendre le travail à la suite de son certificat médical, auquel cas la démission ne serait pas considérée comme légitime.

Sur la base du dossier médical remis par le travailleur, le médecin de l'ONEM décidera donc :

→ Soit que l'inaptitude du travailleur était temporaire et qu'il aurait pu, à terme, reprendre l'emploi qu'il a quitté. Dans ce cas, le travailleur risquera d'être sanctionné.



Exemple : une travailleuse est victime d'un burn out. Après une période d'incapacité de travail de trois mois, elle démissionne. Le médecin de l'ONEM pourra considérer que même si la maladie était intimement liée au travail, il n'est pas certain que la travailleuse aurait rechuté en cas de reprise du travail, celle-ci n'ayant pas tenté de reprendre le travail et n'ayant pas fait usage de son droit de demander l'aménagement de son poste de travail via le médecin du travail.

→ Soit que l'état de santé ne permettait pas au travailleur de reprendre son travail, et ce, de façon définitive. Dans ce cas, le travailleur ne sera pas sanctionné par l'ONEM.

→ Soit que l'inaptitude du travailleur n'était pas définitive mais qu'elle est

intimement liée à l'emploi lui-même ou aux conditions dans lesquelles il est exercé, en manière telle que le travailleur 'rechuterait' de manière quasi certaine s'il devait reprendre son travail au terme de la période d'incapacité de travail.⁸

Dans ce cas, le travailleur ne sera pas sanctionné non plus.

Dans ce dernier cas de figure, il est donc primordial de prouver que le burn out est « intimement » lié au travail, pas à la situation familiale du travailleur, et qu'au vu de la situation de travail, il serait impossible pour le travailleur de reprendre son emploi après la période d'incapacité de travail.

Pour conclure, nous dirons que le fait de démissionner ou de signer une rupture de commun accord pour se départir d'un burn out comporte toujours un risque de pénalité au chômage, excepté dans les cas où le travailleur a été déclaré définitivement inapte par le médecin du travail.

Ce risque peut être minimisé lorsque le travailleur présente à l'ONEM un dossier médical circonstancié permettant d'établir, d'une part, le lien entre le burn out et les conditions de travail et, d'autre part, le caractère définitif de l'inaptitude au travail ou la quasi certitude de rechute en cas de reprise du travail.

8. Instruction de l'ONEM – RIODOC 070514 (p.52).

Il n'empêche que, même s'il peut être minimisé, le risque de sanction est réel et qu'il est impossible de savoir à l'avance si le dossier d'un travailleur concerné lui permettra d'avoir accès au chômage sans être pénalisé. L'ONEM étudie, en effet, au cas par cas la probabilité de sanctionner ou non le travailleur, en fonction de ce que celui-ci apportera lors de son audition mais aussi et surtout en se basant sur l'avis du médecin de l'ONEM.

Le travailleur ne pouvant se permettre de risquer une telle sanction qui, rappelons-le, se traduit par une privation d'allocations de chômage pendant un ou plusieurs mois, il tentera peut-être dès lors de privilégier d'autres modes de rupture de son contrat que la démission ou la rupture de commun accord. Il pourra, de ce fait, essayer de se faire licencier par son employeur ou passer par la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale. Malheureusement, ces deux possibilités présentent, elles aussi, des limites qui pourront s'avérer de véritables obstacles dans des situations de burn out.

Enjeu et obstacle en cas de licenciement du travailleur : la question de la prestation du préavis

Contrairement à ce que nous venons de voir pour la démission et la rupture de commun accord, le licenciement du travailleur ne comporte, en principe, pas de risque de pénalité au niveau du chômage pour autant que le licenciement ne soit pas lié à l'attitude (fautive) du travailleur. Ainsi un licenciement intervenant, par exemple, à la suite de faits d'agressivité d'un travailleur envers ses collègues ou d'actes d'insubordination à l'égard de sa hiérarchie, serait considéré comme un licenciement lié à l'attitude fautive du travailleur, ce qui pourrait pénaliser celui-ci à son arrivée au chômage.⁹

Bien entendu, l'ONEM ne pourra pas s'appuyer uniquement sur le motif renseigné sur le formulaire C4, délivré par l'employeur à la fin de l'occupation, pour décider de pénaliser un travailleur. En cas de suspicion, il devra convoquer ce dernier à une audition afin de l'entendre sur les faits reprochés et il enquêtera normalement aussi auprès de l'employeur.

En tout état de cause, il reviendra à l'ONEM de prouver que le travailleur a bien commis une faute, à l'origine du licenciement, pour décider de le sanctionner.

Hormis donc les cas de licenciement liés à une faute du travailleur, le fait d'être licencié permet généralement au travailleur d'avoir accès au chômage sans risquer de pénalité, contrairement à la démission ou à la rupture de commun accord.

Avant même de démissionner ou de signer une rupture de commun accord, le travailleur pourrait dès lors examiner si son employeur n'est pas disposé à le licencier à sa demande en prenant garde à ce que n'apparaisse nulle trace écrite de cette demande (mail, lettre, sms,...). L'ONEM pourrait sinon suspecter que le licenciement est, en réalité, une démission déguisée et, par conséquent, sanctionner le travailleur.

9. Article 52 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

Si le licenciement peut donc apparaître comme une solution aux yeux du travailleur en burn out pour quitter son emploi, il présente cependant un obstacle de taille : la prestation du préavis.

De façon générale, l'employeur procédant au licenciement d'un travailleur est toujours libre de choisir si ce licenciement s'accompagne d'un préavis, dont la durée est fixée par la loi, ou du versement d'une indemnité de rupture équivalant à la rémunération due pour ce préavis.¹⁰

Cette indemnité doit, sauf exceptions, être versée en une fois au travailleur, le contrat prenant fin dès lors de façon immédiate.

Le licenciement avec versement d'une indemnité de rupture se présente généralement comme la mieux adaptée aux situations de burn out dans la mesure où, suite à sa maladie, le travailleur se trouve le plus souvent en incapacité de retourner sur son lieu de travail pour y prêter un préavis. L'employeur lui verse dès lors une indemnité de rupture correspondant au délai de préavis fixé par la loi et le contrat est rompu sans que le travailleur doive retourner au travail pour prêter le préavis.

Nombre d'employeurs évitent cependant de procéder de la sorte et préfèrent passer par la prestation d'un préavis car le versement d'une indemnité de rupture implique que la rémunération du travailleur lui soit payée sans que le travail soit effectué puisque le contrat est rompu de façon immédiate.

Beaucoup de travailleurs licenciés alors qu'ils sont en burn out se retrouvent, par conséquent, dans la situation de devoir retourner au travail pour y prêter le préavis. En outre, alors qu'ils sont pour la plupart en incapacité de travail au moment de leur licenciement, l'incapacité va repousser continuellement l'instant où commencera ce préavis dans la mesure où la législation relative au contrat de travail dispose qu'un préavis ne peut prendre cours pendant une période de maladie.¹¹ Il faut donc toujours attendre que la période d'incapacité de travail soit terminée pour que débute le préavis. Dans la même optique, si le travailleur a commencé à prêter son préavis mais qu'il tombe malade pendant ce préavis, celui-ci est suspendu jusqu'à ce qu'il soit de nouveau apte à retravailler. Or c'est précisément là que le bât blesse, peu de travailleurs se sentant finalement capables de réintégrer leur travail au vu de la situation de burn out qu'ils ont connue...

Dans ce contexte, le travailleur licencié pourrait être tenté de proposer à son employeur de réduire la période de préavis, voire de la supprimer, afin d'échapper à la prestation de ce préavis. Du point de vue du droit du travail, ceci est envisageable pour autant que le travailleur et l'employeur concluent, par écrit, un accord en ce sens, qui spécifie bien qu'ils ne se doivent en échange aucune indemnité de rupture.



10. Articles 37 et 39 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail. La durée des préavis est fixée en fonction de l'ancienneté du travail dans l'entreprise. Elle est reprise à l'article 37/2 de la même loi.

11. Article 38, §2, de la même loi.

Cette possibilité est cependant hautement problématique en matière de droit au chômage car l'ONEM n'accordera, en principe, aucune allocation pour la période qui aurait dû être couverte par un préavis, donc par un salaire, étant donné que l'assurance chômage n'intervient pas pour des périodes pour lesquelles le travailleur a expressément renoncé à une rémunération à laquelle il avait droit.¹²

Une autre possibilité est que le travailleur et l'employeur établissent, par écrit, une convention dispensant le travailleur de venir travailler pendant son préavis ou lui permettant de le prêter à temps partiel ou sous la forme d'un télétravail. Cette possibilité n'engendre aucune conséquence négative sur le droit au chômage du travailleur mais elle n'est, elle aussi, envisageable que moyennant l'accord écrit de l'employeur et du travailleur, détaillant très précisément les modalités de ce qu'ils conviennent. Concrètement, cela signifie que l'employeur licencie le travailleur avec une période de préavis, lui paie chaque mois le salaire jusqu'à la fin de cette période, mais qu'ils s'entendent tous les deux pour que le travailleur soit dispensé totalement ou en partie de venir travailler ou qu'il travaille à la maison selon des modalités précises. Nombre d'employeurs refusent cependant de dispenser totalement le travailleur de venir travailler car cela suppose à nouveau que le salaire soit payé sans que le travail soit effectué...

S'il ne lui est vraiment pas possible d'échapper à la prestation du préavis, reste la possibilité au travailleur de faire appel au médecin du travail afin que celui-ci propose à l'employeur d'aménager le poste de travail pour permettre au travailleur de prêter son préavis en évitant autant que possible l'exposition à des facteurs de stress susceptibles d'induire une rechute.

Ceci est cependant difficilement réalisable dans la pratique, d'une part, parce que nombre d'employeurs rechignent à modifier les conditions de travail d'un travailleur qui est sur le point de quitter l'entreprise et, d'autre part, parce que beaucoup de travailleurs ayant connu un burn out se sentent le plus souvent incapables non seulement de reprendre le poste qu'ils occupaient avant la maladie mais aussi simplement de retourner sur le même lieu de travail, dans les mêmes bureaux, avec les mêmes collègues.

On le voit, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une démission ou d'une rupture de commun accord, il est loin d'être aisé pour un travailleur en burn out de quitter son emploi. La fin de contrat pour force majeure médicale peut dès lors sembler plus adaptée à la situation mais elle comporte, elle aussi, des limites qu'il est important de prendre en considération quand on y a recours.



Enjeu et obstacle d'une fin de contrat pour force majeure médicale : la sortie "par la petite porte" après 9 mois d'incapacité de travail

La fin de contrat pour force majeure permet au travailleur de quitter son emploi sans qu'il soit confronté aux obstacles inhérents aux modes de rupture développés ci-dessus.

Au niveau du chômage, le travailleur dont le contrat a pris fin pour force majeure médicale, n'encourt, en principe, pas de sanction pour chômage « volontaire » dans la mesure où c'est le médecin du travail qui décide que l'inaptitude du travailleur ne permet plus la poursuite du contrat. Ce n'est donc pas le travailleur lui-même qui est à l'initiative de la fin du contrat mais le médecin du travail. Le travailleur pourrait toutefois être pénalisé s'il s'avère que l'employeur lui a offert un travail de remplacement adapté à son état de santé et que celui-ci l'a refusé. Il s'agirait, dans ce cas, d'une pénalité pour refus d'emploi.¹³

Au moment de la demande d'allocations de chômage, l'ONEM ne remettra donc, en principe, pas en cause la décision du médecin du travail car

 *si le médecin du travail a reconnu le travailleur définitivement inapte à la fonction exercée, l'ONEM reconnaît que la force majeure est établie à suffisance, sans que la réalité de l'inaptitude doive encore être vérifiée par le médecin [de l'ONEM].¹⁴*

L'ONEM pourra cependant exiger du travailleur qu'il soit examiné par un médecin de l'ONEM pour vérifier que son état de santé, au moment où il demande les allocations, lui permette d'être disponible sur le marché de l'emploi en général. Le cas contraire, le travailleur devrait se tourner vers sa mutuelle pour être indemnisé par celle-ci étant donné que l'assurance chômage n'intervient pas pour les travailleurs qui sont reconnus en incapacité de travail.¹⁵

Comme on l'a vu plus haut, la fin de contrat pour force majeure ne prévoit ni période de préavis ni indemnité de rupture, contrairement à la démission et au licenciement. Le contrat de travail cesse dès que l'employeur constate qu'il ne peut se poursuivre du fait de l'inaptitude définitive du travailleur, établie par le médecin du travail. Cela signifie qu'avec ce type de fin de contrat, le travailleur ne se trouve pas confronté à la douloureuse question de la prestation du préavis, évoquée plus haut. Mais cela signifie, par contre également, que le travailleur se voit quitter son emploi sans aucune reconnaissance, à tout le moins financière, du travail accompli. En ce sens, la fin de contrat pour force majeure médicale apparaît souvent comme une sortie « par la petite porte ».

Aussi regrettons-nous amèrement que les dispositions relatives à la fin de contrat pour force majeure médicale ne prévoient finalement aucune indemnisation de la part de l'employeur de fin de contrat pour force majeure médicale lorsqu'est clairement établi le lien entre la maladie et le travail. Une telle indemnisation devrait, nous semble-t-il, être prévue dans tous les cas de burn out professionnel, attestés par le médecin du travail, afin de compenser la perte d'emploi subie par les travailleurs dans pareille situation. Ceci devrait également concerner tous les (mono)parents devenus incapables de continuer de faire face à leur rôle de parent du fait des (trop) hautes exigences imposées par leur situation professionnelle.

13. Instruction de l'ONEM du 27.11.2008, Chômage volontaire, RIODOC 07 0514, p. 54.

14. Idem, p.48.

15. Article 60 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

En dépit de ces écueils, il n'en demeure pas moins que la fin de contrat pour force majeure médicale peut permettre au travailleur en burn out de quitter son emploi sans craindre un éventuel retour au travail à cause du préavis ni une éventuelle sanction au chômage. Il est cependant nécessaire que soient réunies les conditions suivantes¹⁶ :

- pour entamer une procédure de fin de contrat pour force majeure médicale, le travailleur doit comptabiliser au moins 9 mois ininterrompus d'incapacité de travail, sachant que toute reprise du travail supérieure à 14 jours est considérée comme une interruption de l'incapacité de travail, de même qu'une reprise à temps partiel, sous la forme d'un mi-temps médical, par exemple¹⁷;
- la procédure doit impérativement passer par le médecin du travail. À cet effet, le travailleur ou l'employeur doit prendre contact avec la médecine du travail afin que le travailleur soit examiné par le médecin du travail. Il n'est donc pas nécessaire que le travailleur passe par l'intermédiaire de son employeur pour fixer ce rendez-vous. Pour connaître les coordonnées de la médecine du travail, il consultera le règlement de travail ou le site Internet www.masante.belgique.be¹⁸;
- la procédure ne peut pas être lancée si le travailleur est déjà suivi par la médecine du travail dans le cadre d'un trajet de réintégration.¹⁹ Il faut attendre que le trajet de réintégration soit terminé pour que la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale puisse commencer.



16. Les modalités de la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale sont fixées par l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail ainsi que par le livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3 du code du bien-être au travail.

17. Article 34, §1er, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

18. Consulter la rubrique Travail et santé => Qui est mon médecin du travail ?

19. Un trajet de réintégration est une procédure, menée par la médecine du travail, visant à promouvoir la réintégration ou le retour au travail d'un travailleur en incapacité de travail qui ne peut plus continuer à exercer son travail de façon temporaire ou définitive.

De trois maux, le travailleur en burn out devra choisir le moindre

Nous avons vu que rien ne permet vraiment au travailleur parent en burn out de quitter son emploi sans craindre, soit d'être pénalisé au chômage (en cas de démission ou rupture de commun accord), soit de devoir retourner sur son lieu de travail pour y prester un préavis (en cas de licenciement), soit de devoir atteindre 9 mois d'incapacité de travail (en cas de fin de contrat pour force majeure médicale).

Au vu de ces éléments, il reviendra donc au travailleur de choisir quel mode de rupture conviendra, tant bien que mal, à sa situation médicale, psychologique, familiale et financière, en analysant bien tous les obstacles inhérents au mode de rupture choisi.

En tout état de cause, on conseillera toujours au travailleur parent en situation de burn out de prendre le temps de réfléchir aux conséquences d'une rupture de contrat, tant au niveau de ses droits en tant que travailleur qu'à celui de ses droits en tant que chômeur. Ce temps sera celui de l'incapacité de travail, celle-ci permettant, nous l'espérons, au travailleur de prendre du recul, de se reposer mais aussi de se reconstruire pour à nouveau mieux se consacrer à sa famille.



Anne Van Landschoot
L'Atelier Des Droits Sociaux

CONTRIBUTIONS DES ÉTUDIANT(E)S



ROSA PARKS

LAW CLINIC

CONGÉ PARENTAL : NOS DISPOSITIONS SONT-ELLES ADAPTÉES AU DÉFI DE CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES FAMILLES MONOPARENTALES ?

Pour le parent qui élève seul ses enfants, la surcharge de responsabilités concernant la santé, l'éducation et l'avenir de ses enfants est centrale. Elle s'ajoute au stress émotionnel lié à sa situation, à l'accumulation des tâches privées et professionnelles, ainsi qu'à une possible vulnérabilité économique.

Les différentes solutions d'interruption de carrière ou de réduction du temps de travail offertes aux parents répondent-elles suffisamment au défi permanent du parent seul pour concilier sa vie professionnelle et familiale ? Cette question demande l'analyse des options d'interruption et de réduction de carrière proposées aux parents, à savoir le congé parental et le crédit-temps avec motif de soin à un enfant, des dispositions fixant leur accès et des allocations d'interruption du travail avec leurs modulations spécifiques aux scénarios des familles monoparentales.

Le congé parental

En droit belge, aucun congé spécifique à la situation des familles monoparentales n'est prévu expressément. Les dispositions relatives au droit au congé parental s'appliqueront de la même manière aux familles monoparentales qu'aux familles biparentales. Toutefois, la particularité de la situation des parents isolés a été prise en considération en matière d'allocations d'interruption des prestations puisqu'ils bénéficient d'une majoration à ce niveau.

Le cadre législatif du congé parental applicable à toutes les situations familiales

Un cadre législatif complexe

La complexité du cadre législatif est liée à plusieurs facteurs :

- La traduction simultanée de la directive européenne fondatrice du droit parental, d'une part, par le biais d'une convention collective, et, d'autre part, par voie législative, conduisant à une coexistence qui subsiste encore de nos jours.
- Des dispositions légales séparées pour les conditions d'accès au congé parental et l'attribution des allocations d'interruption.
- Des ajouts successifs et non exhaustifs au périmètre des bénéficiaires.

Des dispositions coexistantes

Le droit au congé parental en Belgique trouve son origine dans différentes directives européennes. Les partenaires sociaux ont conclu la convention collective de travail n° 64 afin de transposer la directive originale¹ pour instituer un droit au congé parental.

1. Directive 96/34/CE du Conseil 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, J.O.C.E., L145, 19 juin 1996 ; Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, J.O.U.E., L.188/79, 12 juillet 2019.

L'arrêté royal du 29 octobre 1997 a rendu cette convention collective obligatoire et a mis en place un régime complet de droit au congé parental en l'intégrant dans la réglementation relative à l'interruption de la carrière professionnelle.² La CCT n° 64 propose essentiellement un congé sans solde (sans allocation) réduisant dramatiquement son attrait.³

Les conditions d'accès au congé parental

- Âge limite de l'enfant: le congé parental est accordé au travailleur salarié, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et ce jusqu'à son 12ème anniversaire (21 ans pour un enfant handicapé).⁴
- Lien de parenté: le travailleur doit pouvoir justifier un lien de parenté avec l'enfant et fournir les documents en attestant, au plus tard au moment où le congé prendra cours.⁵
- Ancienneté: le travailleur doit comptabiliser une ancienneté d'au moins 12 mois (interrompus ou non) dans la période des 15 mois qui précède la demande écrite de congé parental.⁶
- Protection: le travailleur est protégé contre le licenciement pendant toute la durée du congé.⁷

Non-transférabilité du droit à l'autre parent

Pour le même enfant, le congé parental peut être obtenu par les deux parents biologiques mais ce droit ne peut être transféré.⁸ Dans le cas de figure d'un parent seul, celui-ci ne pourra dès lors pas bénéficier du droit du parent absent.

Le périmètre des bénéficiaires

Nous n'envisagerons ici que le cadre des travailleurs salariés du secteur privé.

Formes et flexibilisation du congé parental

Le congé peut prendre quatre formes possibles de suspension ou de réduction des prestations. Il ne nécessite pas, en tant que tel, l'accord de l'employeur.

La table suivante résume les quatre formes possibles du congé parental avec, pour chacune de celles-ci, la durée maximale et les contraintes de fractionnement.⁹

2. Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, M.B., 7 novembre 1997.

3. Convention collective du travail n°64 du 19 avril 2017, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997, M.B., 7 novembre 1997.

4. Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, M.B., 7 novembre 1997, art. 3, §1.

5. C. MAIRY et F. VERBRUGGE, *Congés circonstanciels*, Liège, Kluwer, 2022, p.208.

6. Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, M.B., 7 novembre 1997, art. 4.

7. K. BERGEN, *Crédit-temps et congés thématiques*, Limal, Anthemis, 2012, p. 113 et 114 : l'employeur ne peut licencier le travailleur durant le congé parental que pour motif grave ou lorsque le motif n'a rien à voir avec le droit au congé.

8. C. MAIRY et F. VERBRUGGE, *op. cit.*, p.208.

9. K. BERGEN, *op. cit.*, p. 89 à 91.

Forme	Durée	Fractionnement
Suspension totale - pour un travailleur à temps plein ou à temps partiel	4 mois	par mois
Rréduction à un mi-temps - uniquement pour un travailleur à temps plein	8 mois	en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre
Réduction d'1/5 - uniquement pour un travailleur à temps plein	20 mois	en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre
Réduction d'1/10 ¹⁰ - uniquement pour un travailleur à temps plein	40 mois	en périodes de 10 mois ou un multiple de ce chiffre

Contrairement aux autres formes, la réduction d'1/10 nécessite l'accord préalable de l'employeur.¹¹

Allocations d'interruption

Pendant toute la période du congé, le travailleur bénéficie d'une « allocation d'interruption » versée par l'ONEM sous forme d'un montant mensuel forfaitaire.¹² Les montants mis à jour après indexation peuvent être consultés sur le site de l'ONEM.¹³

Dispositions spécifiques aux familles monoparentales : majoration de l'allocation d'interruption

Le **travailleur isolé** bénéficie d'une allocation majorée s'il satisfait aux conditions suivantes¹⁴ :

- le travailleur cohabite exclusivement avec un enfant ou plus dont il a la charge ;
- il est parent au premier degré de l'enfant ou chargé de son éducation quotidienne ;
- l'enfant dont il a la charge doit être âgé de moins de 12 ans (21 ans si l'enfant est handicapé)¹⁵ au début du mois auquel se rapporte l'allocation.

La majoration pour un travailleur isolé est importante. Ainsi, une majoration de 70% de l'allocation d'interruption est appliquée au travailleur isolé par rapport à un cohabitant pour l'interruption complète et le mi-temps.¹⁶ Pour l'interruption d'un cinquième et l'interruption d'un dixième, le travailleur isolé répondant aux conditions perçoit le double du montant perçu par les cohabitants.¹⁷

10. Contrairement aux autres formes, la réduction d'1/10 nécessite aussi l'accord préalable de l'employeur.

11. Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, M.B., 7 novembre 1997, art.2/2.

12. C. MAIRY et F. VERBRUGGE, op. cit., p. 221.

13. [Congés thématiques \(onem.be\)](https://www.onem.be/conges-thematiques). Dernière consultation le 25 novembre 2023.

14. Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 18 décembre 2001, art. 6/2, §2 et 3.

15. Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 18 décembre 2001, art. 6/2, §3, al. 2 et 3.

16. [Congés thématiques \(onem.be\)](https://www.onem.be/conges-thematiques), dernière consultation le 25 novembre 2023 : il s'agit des données en vigueur à partir du 1er novembre 2023.

17. [Congés thématiques \(onem.be\)](https://www.onem.be/conges-thematiques), dernière consultation le 25 novembre 2023.

Le crédit-temps avec motif de soin à un enfant de moins de 8 ans

À l'instar du congé parental, les règles en matière d'accès au crédit-temps avec motif s'appliquent de la même manière aux familles monoparentales qu'aux familles biparentales. La particularité des parents isolés est également prise en compte en ce qui concerne les allocations d'interruption des prestations mais cette fois-ci de manière plus limitée.

Le cadre législatif applicable à toute situation familiale

Contrairement au congé parental, le crédit-temps est propre à notre droit interne sans assise au plan européen. Ce droit est organisé par la convention collective de travail n° 103. Dans le cadre de l'accord budgétaire 2023-2024, et dans un souci d'économies, le gouvernement fédéral a imposé d'importantes restrictions au crédit-temps¹⁸ qui se sont matérialisées dans l'arrêté royal du 26 janvier 2023.¹⁹

Les conditions d'accès au crédit-temps avec motif de soin à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans

Les conditions d'accès au crédit-temps ne sont pas identiques à celles relatives aux allocations qui accompagnent cette interruption des prestations de travail.

Pour bénéficier du droit aux crédit-temps avec motifs, les conditions suivantes doivent être remplies :

- La traduction simultanée de la directive européenne fondatrice du droit parental, d'une part, par le biais d'une convention collective, et, d'autre part, par voie législative, conduisant à une coexistence qui subsiste encore de nos jours. La condition d'ancienneté de 2 ans doit être remplie au moment où le travailleur avertit l'employeur par écrit de sa volonté de bénéficier du crédit-temps sauf si le crédit-temps a directement été pris après un congé parental.²⁰ Toutefois, pour bénéficier de l'allocation d'interruption une ancienneté de 36 mois est désormais requise.²¹
- L'existence du motif de soin à un enfant jusqu'à l'âge de huit ans au moment où le crédit-temps prend effectivement cours.²² Toutefois, il faut être attentif à la condition d'âge de l'octroi d'une allocation d'interruption pour les crédit-temps pris sous la forme d'une suspension totale, qui est dorénavant portée à moins de 5 ans.²³

18. F. VERBRUGGE, Le système du crédit-temps, Liège, Kluwer, 2023, p. 20 et 21.

19. Arrêté royal du 26 janvier 2023 modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière, M.B., 31 janvier 2023

20. Convention collective du travail n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 août 2012, M.B., 31 août 2012, art. 5, §2.

21. Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 18 décembre 2001, art. 4, §5.

22. Convention collective du travail n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 août 2012, M.B., 31 août 2012, art. 4, §1, a).

23. Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 18 décembre 2001, art. 4, §2, e), al.2.

- Une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise doit prévoir le crédit-temps pour motif de soins à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans lorsque le travailleur entend exercer ce droit sous forme d'une réduction des prestations à mi-temps ou d'une suspension totale.²⁴

Les bénéficiaires

En vertu de l'article 2, §1, de la convention collective du travail n°103, les bénéficiaires du crédit-temps sont les travailleurs du secteur privé.

Les formes d'interruption prévues

Le travailleur remplissant les conditions d'accès au crédit-temps dispose de la faculté d'opter pour une réduction de ses prestations d'un cinquième temps. Il peut également choisir une réduction de ses prestations à un mi-temps ou une suspension totale, pour autant qu'une convention collective de travail le prévoie dans le secteur ou l'entreprise concerné.²⁵

Non-transférabilité du droit

À l'instar du droit au congé parental, la convention collective de travail n°103 ne prévoit pas de possibilité de transfert du crédit-temps à l'autre parent.

Dispositions spécifiques aux familles monoparentales

À l'instar du congé parental, la prise en compte des familles monoparentales en matière de crédit-temps ne s'exerce qu'au regard des montants d'allocations d'interruption. Contrairement au congé parental, la prise en compte des personnes isolées ayant un ou plusieurs enfant(s) à charge en matière de crédit-temps ne se matérialise pas par une majoration systématique des montants des allocations. Selon la forme d'interruption, le parent isolé avec enfant(s) à charge se voit octroyer une réduction du précompte professionnel, une majoration du montant de l'allocation, les deux ou aucune d'entre elles.²⁶

Aucune majoration ou réduction du précompte professionnel n'est prévue concernant les montants d'allocations d'interruption des prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps pris sous la forme d'une suspension totale des prestations.²⁷

En ce qui concerne les crédits-temps pris sous la forme d'une réduction à mi-temps, une réduction du précompte professionnel de 17,15% est prévue pour le travailleur isolé indépendamment qu'il ait ou non des enfants à charge.²⁸

Finalement, concernant les crédits-temps pris sous la forme d'une interruption partielle des prestations d'un cinquième, il est prévu que le montant de l'allocation brut octroyé au travailleur isolé avec enfant(s) à charge soit augmenté de 33,73% par rapport au montant de l'allocation brut dont bénéficie le cohabitant. En outre, une réduction du précompte professionnel de 17,15% est aussi prévue. Si l'on combine ces deux éléments et que l'on se réfère à la différence entre les montants nets (réellement) perçus par l'isolé avec enfant(s) à charge et le cohabitant, la majoration s'élève à 70,46%.²⁹

25. Convention collective du travail n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 août 2012, M.B., 31 août 2012, art. 4, §5.

26. [Secteur privé crédit-temps \(onem.be\)](#), dernière consultation le 25 novembre 2023.

27. [Secteur privé crédit-temps \(onem.be\)](#), dernière consultation le 25 novembre 2023.

28. [Secteur privé crédit-temps \(onem.be\)](#), dernière consultation le 25 novembre 2023.

29. Voy. Annexe contenant le détail du calcul.

Conclusions et pistes de réflexions

Nos dispositions légales ne semblent répondre que partiellement au stress de combiner vie professionnelle et privée des familles monoparentales. On notera comme limitations principales :

- la non-transférabilité du congé parental et du crédit-temps ;
- la variabilité de la majoration de l'allocation en fonction de la forme de crédit-temps et de congé parental ;
- la mise en place de conditions plus restrictives en matière d'octroi des allocations d'interruption accompagnant le crédit-temps pour motif de soin à un enfant en bas âge ;
- la lisibilité difficile du cadre législatif pour le candidat bénéficiaire en raison de sa complexité et de sa fragmentation qui rendent également plus ardue l'application cohérente de politiques de soutien aux familles monoparentales au travers de toutes les ramifications légales ;
- l'absence d'une définition spécifique de la famille monoparentale au profit de celle du travailleur isolé avec enfant(s) à charge, qui ne paraît pas ou plus en phase avec la réalité. Cette définition ne couvre pas les scénarios d'un parent seul cohabitant avec des parents/grands-parents par nécessité économique, par exemple, et même si l'ONEM accepte la majoration en cas de garde alternée, il s'agit d'une interprétation qui n'est basée sur aucune disposition légale.³⁰



Marta Hazard
Clinique juridique Rosa Parks

30. LA LIGUE DES FAMILLES, « Familles monoparentales invisibles : les politiques publiques auxquelles elles n'ont pas droit », disponible sur <https://liguedesfamilles.be/article/familles-monoparentales-invisibles>, 10 Novembre 2023, p.29.

Annexe 1 : Majoration de l'allocation d'interruption du congé parental - Données en vigueur à partir du 1er novembre 2023

Source de données : Congés thématiques (onem.be)

Le secteur privé

Interruption complète			
	Montant brut	Précompte	Montant net
Cohabitant	997,80 EUR	10,13%	896,83 EUR
Isolé avec enfant(s)	1.699,89 EUR	10,13%	1.527,70 EUR

Quelle est la différence (en pourcentage) entre l'allocation d'interruption du cohabitant et celle de l'isolé avec enfant(s) à charge ?

Pour les montants bruts / Pour les montants nets (le précompte étant le même) :

$1.669,89 : 997,80 = 168,26\%$, soit une majoration du montant de 68,26%

Interruption d'1/5 temps			
	Montant brut	Précompte	Montant net
Cohabitant	169,25 EUR	17,15%	140,23 EUR
Isolé avec enfant(s)	339,97 EUR	17,15%	281,67 EUR

Quelle est la différence (en pourcentage) entre l'allocation d'interruption du cohabitant et celle de l'isolé avec enfant(s) à charge ?

Pour les montants bruts / Pour les montants nets (le précompte étant le même) :

$339,97 : 169,25 = 200,87\%$, soit une majoration du montant de 100,87%

Annexe 2 : Majoration de l'allocation d'interruption de crédit-temps - Données en vigueur à partir du 1er novembre 2023

Source de données : Secteur privé crédit-temps (onem.be)

Interruption d'1/5 temps			
	Montant brut	Précompte	Montant net
Cohabitant	200,86 EUR	35%	130,56 EUR
Isolé seul	259,21 EUR	35%	168,49 EUR
Isolé avec enfant(s)	268,61 EUR	17,15%	222,55 EUR

Quelle est la différence (en pourcentage) entre l'allocation d'interruption du cohabitant et celle de l'isolé avec enfant(s) à charge ?

- Pour les montants bruts : $268,61 : 200,86 = 133,73\%$, soit une majoration de 33,73%
- Pour les montants nets : $222,55 : 130,56 = 170,46\%$, ce qui représente une majoration de 70,46%

Quelle est la différence (en pourcentage) entre l'allocation d'interruption du travailleur isolé sans enfant(s) à charge et celle de l'isolé avec enfant(s) à charge ?

- Pour les montants bruts : $268,61 : 259,21 = 103,63\%$, soit une majoration de 3,63%.
- Pour le montant net : $222,55 : 168,49 = 132,085\%$, soit une majoration de 32%.

CONGÉ DE MATERNITÉ VS CONGÉ DE PATERNITÉ VS CONGÉ DE NAISSANCE : QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE ÊTRE PÈRE, MÈRE OU COPARENT À LA NAISSANCE D'UN ENFANT ?

En Belgique, il existe plusieurs types de congés liés à la naissance d'un enfant. Ils dépendent de la nature du lien du parent avec son enfant. Sachant que 10% des ménages belges sont des familles monoparentales et que dans huit cas sur dix, c'est une femme qui gère la famille¹, dans quelle mesure les congés existants sont-ils adaptés à ces familles – familles très souvent avec de faibles revenus comparés aux autres ménages² – et quelles sont les conclusions à en tirer ?

La notion de famille monoparentale ne regroupe pas de catégorie sociale homogène ; elle s'applique, par exemple, aussi bien à la situation d'une maman seule à cause de la non-reconnaissance de coparentalité du père ou du désir de faire un enfant seule, qu'à celle d'un papa isolé suite à un décès ou à un divorce³. Nous serons particulièrement attentifs à la durée et à la rémunération des congés liés à la naissance, existants pour ces familles monoparentales.

Le congé de maternité

Sources pertinentes

Le congé de maternité est principalement réglé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Bénéficiaires du congé de maternité

Le congé de maternité est destiné aux femmes salariées, indépendantes et au chômage, selon des conditions qui diffèrent.

Conditions d'octroi

Pour bénéficier de l'intervention financière de l'assurance maternité, une femme doit remplir certaines conditions, différentes selon qu'elle est salariée ou chômeuse d'une part, et indépendante d'autre part.

En ce qui concerne la travailleuse salariée ou au chômage, celle-ci doit avoir la qualité de titulaire de l'assurance maladie⁴, ce qui est le cas, par exemple, pour une travailleuse soumise à l'ONSS, couverte par des indemnités de rupture de contrat, une chômeuse contrôlée⁵, etc.

Ensuite, la titulaire de l'assurance maladie doit avoir accompli un stage d'attente⁶ d'une durée de six mois, c'est-à-dire qu'elle doit avoir prouvé une certaine assurabilité pendant ce délai.

D'une part, les salariées ou chômeuses à temps plein, doivent avoir travaillé 120 jours et certains jours sont assimilés à des jours prestés⁷, comme les jours de congés annuels ou les jours de chômage contrôlé⁸.

1. Question n°108 de C. Taquin, Q.R., Ch., 2020-2021, séance du 27 septembre 2021, n°55-064-QRVA, p. 264 à 266.

2. LA LIGUE DES FAMILLES, Familles monoparentales invisibles : les politiques publiques auxquelles elles n'ont pas droit, Bruxelles, Service Études et Action politique de la Ligue des familles, 2023, p. 6.

3. LA LIGUE DES FAMILLES, ibidem, p. 6.

4. Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, M.B., 27 août 1994, art. 86.

5. S., HOSTAUX, Le droit de l'assurance soins de santé et indemnités, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 354.

6. S., HOSTAUX, ibidem, p. 355.

7. Loi du 14 juillet 1994 précitée, art. 128, §1.

8. 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, M.B., 31 juillet 1996, art. 203.

D'autre part, pour les salariées à temps partiel, il faut avoir travaillé 400 heures pendant ce délai de six mois et certaines heures sont assimilées à des heures prestées, comme les heures de congés annuels ou les heures de repos compensatoire.⁹

Certaines réductions ou dispenses de stage sont permises, comme une dispense pour une étudiante.¹⁰

En ce qui concerne les travailleuses indépendantes, les conditions à remplir pour bénéficier d'une assurance maternité sont similaires à celles d'une femme salariée ou au chômage. Elles doivent également avoir la qualité de titulaire,¹¹ ce qui est le cas pour les travailleurs indépendants ou aidants assujettis au statut social des travailleurs indépendants conformément à l'arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967,¹² ou pour les conjoints aidants.¹³ Cela ne vise pas la travailleuse indépendante à titre complémentaire, sauf si elle cotise autant qu'une travailleuse indépendante. La travailleuse indépendante doit aussi accomplir un stage de six mois, sans aucune période d'incapacité.¹⁴

Durée

Les femmes ont droit à un congé de maternité de quinze semaines au plus, non fractionnable, dont un repos prénatal de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et un repos postnatal de neuf semaines après l'accouchement.¹⁵ Le congé est obligatoire pendant la semaine précédant la date présumée de l'accouchement et pendant les neuf semaines y succédant.¹⁶ En cas de naissances multiples, la femme peut demander jusqu'à deux semaines de congé postnatal supplémentaires.¹⁷ Si l'enfant est mort-né,¹⁸ la mère peut bénéficier du congé de maternité si elle apporte la preuve que la grossesse a duré au minimum 180 jours.¹⁹

Pendant le congé de maternité, la travailleuse salariée doit interrompre toute activité professionnelle,²⁰ « toute activité à caractère productif, effectuée dans le cadre de relations sociales, même si elle est accomplie, sans rémunération, à titre de service d'amis »²¹ selon la Cour de Cassation. Les travailleuses indépendantes, quant à elles, ont la possibilité de prendre la partie facultative du congé de 9 semaines à mi-temps, donc elles peuvent continuer à exercer une activité professionnelle à mi-temps pendant ce délai.²²



9. Site internet de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, Repos de maternité pour les salariées ou les chômeuses, https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/maternite/Pages/repos-maternite-salariees-chomeuses.aspx#Avez-vous_droit_aux_indemnit%C3%A9s_de_maternit%C3%A9_, consulté le 26 novembre 2023.

10. Arrêté royal du 3 juillet 1996 précité, art. 205.

11. S., HOSTAUX, op. cit., p. 362.

12. Arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, M.B., 29 juillet 1967.

13. Arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants, M.B., 7 août 1971, art. 2.

14. S., HOSTAUX, op. cit., p. 363.

15. Loi du 14 juillet 1994 précitée, art. 114.

16. Loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B., 30 mars 1971, art. 39.

17. J. JACQMAIN, « Congé de maternité », Guide social permanent – Commentaire droit du travail, G. Van den Avyle (dir.), titre III, livre III, Liège, Kluwer, 2011, p. 454 ; Loi du 16 mars 1971 précitée, art. 39 al. 3.

18. Y. BIRETTE et M. DAVAGLE, Temps de travail et temps de repos, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 579.

19. Loi du 16 mars 1971 précitée, art. 39, al. 2.

20. Loi du 14 juillet 1994 précitée, art. 100 et 115.

21. Cass. (3e ch.), 18 mai 1992, Pas., 1992, p. 888.

22. Site internet de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, Repos de maternité pour les indépendantes, <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/maternite/repos-de-maternite-pour-les-independantes>, consulté le 25 novembre 2023.

Allocation

Les travailleuses salariées ont droit à une allocation de maternité pendant le congé à charge de la sécurité sociale,²³ d'un montant de 82% de la rémunération brute non plafonnée pendant les trente premiers jours civils, puis de 75%²⁴ de la rémunération brute plafonnée fixée par l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.²⁵

Pendant le congé de maternité, la chômeuse n'est plus considérée comme demandeuse d'emploi, car elle n'est plus apte au travail. C'est pourquoi elle a droit à une indemnité de la mutuelle, et non plus aux allocations de chômage.²⁶ Cette indemnité équivaut au montant de l'allocation de chômage qu'elle aurait perçue si elle n'était pas enceinte, augmenté de 19,5% du salaire brut limité au plafond salarial pris en considération par le secteur chômage²⁷ pendant les trente premiers jours civils, puis de 15% de ce salaire brut par la suite.²⁸

En tant que femme indépendante, des indemnités forfaitaires sont perçues dont le montant est décroissant par semaine. Pour le mois de novembre 2023, ce montant s'élève à 855,74€ pour les quatre premières semaines.²⁹

Protection contre le licenciement

En ce qui concerne la protection de la maternité, le législateur européen prévoit que les États membres doivent prendre des

mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses [...] pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité³⁰

sauf si l'employeur parvient à démontrer que la rupture du contrat n'a aucun lien avec l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement.³¹

Le législateur belge a transposé cette protection contre le licenciement et confirme que la charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.³²

Assimilation à une période de travail pour les régimes de sécurité sociale ?

Certains jours non prestés sont assimilés à des jours de travail effectif pour les régimes de sécurité sociale, comme les jours légaux du congé de maternité – 15 semaines dont 10 semaines obligatoires. Même si la travailleuse enceinte est écartée, la période complète de l'écartement est assimilée à des jours de travail effectif.³³ Il en est de même pour les pauses d'allaitement.

23. C. BOULANGER, Droit du travail européen, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 226.

24. Loi du 14 juillet 1994 précitée, art. 113 ; Arrêté royal du 3 juillet 1996 précité, art. 216.

25. Y. BIRETTE et M. DAVAGLE, op. cit., p. 587.

26. Site internet de Droits Quotidiens, Ai-je droit à un congé de maternité si je suis chômeuse ?, [https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/ai-je-droit-un-conge-de-maternite-si-je-suis-chomeuse#:~:text=Pendant%20votre%20conge%20de%20maternit%C3%A9,du%20conge%20de%20maternit%C3%A9%20pr%C3%A9natal](https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/ai-je-droit-un-conge-de-maternite-si-je-suis-chomeuse#:~:text=Pendant%20votre%20conge%20de%20maternit%C3%A9,du%20conge%20de%20maternit%C3%A9%20pr%C3%A9natal,), dernière mise à jour le 12 juin 2023, consulté le 25 novembre 2023.

27. Site internet de l'INAMI, Repos de maternité pour les salariées ou les chômeuses, op. cit.

28. Loi du 14 juillet 1994 précitée, art. 87 ; Arrêté royal du 3 juillet 1996 précité, art. 217.

29. Site internet de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, Montant de votre indemnité forfaitaire pendant un repos de maternité, <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/montants-et-plafonds-des-indemnites/independants/montant-de-votre-indemnite-forfaitaire-pendant-un-repos-de-maternite>, consulté le 28 novembre 2023.

30. Directive (CE) 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, J.O.C.E., L 348/1, 28 novembre 1992, art. 10.

31. F. SINE, « Congés de maternité et de paternité : chronique de jurisprudence et considérations critiques », Ors., 2015, p. 19.

32. F. SINE, ibidem, p. 16 à 17.

33. M. DAVAGLE, Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, Liège, Kluwer, 2023, p. 177 à 178.

Cependant, si la travailleuse allaitante est écartée, seule la période pendant laquelle elle peut prétendre aux indemnités de maternité jusqu'à la fin du 5e mois après l'accouchement est assimilée à du temps de travail.³⁴

Prise en compte de la monoparentalité ?

Une mère qui s'occupe seule de son enfant n'a pas droit à un congé de maternité plus long, malgré le fait qu'elle doit assumer seule les responsabilités professionnelles et familiales.

Il n'existe pas non plus de supplément de rémunération lors du congé de maternité pour une femme monoparentale. Or, en dehors de l'allocation de maternité, il est à noter que les familles monoparentales reçoivent un supplément monoparental dans le régime des allocations familiales si le montant de leur revenu annuel brut imposable ne dépasse pas 37.868,01€ à Bruxelles.³⁵ Ce supplément d'allocations familiales n'est possible que si le montant des revenus professionnels et/ou de remplacement de la personne monoparentale ne dépasse pas un certain montant, si elle ne forme pas de ménage et si elle n'est ni cohabitante légale ni mariée – sauf s'il y a une séparation de fait après le mariage.³⁶

La Cour constitutionnelle a déclaré qu'exclure l'octroi de suppléments d'allocations familiales pour familles monoparentales à un "allocataire marié mais séparé de fait de son conjoint en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, au motif qu'il n'a jamais cohabité avec son conjoint" viole les articles 10 et 11 de la Constitution.³⁷ La Cour considère que le supplément pour famille monoparentale doit être accordé quand l'allocataire est séparé de fait, si ses revenus sont inférieurs aux plafonds légaux, « peu importe la cause de cette séparation de fait ». La cour insiste sur l'objectif du législateur de lutter contre la précarité infantile.³⁸

Par ailleurs, il n'y a pas de protection particulière contre le licenciement pour les femmes à la tête d'une famille monoparentale, malgré le fait que les mères isolées sont davantage au chômage et participent moins au marché du travail que les mères en couple³⁹ – même si ce n'est pas toujours lié à un licenciement.

Enfin, si la mère monoparentale demande à pouvoir bénéficier de jours de congé en plus de ceux prévus par la loi, ceux-ci ne seront pas assimilés à du temps de travail pour les régimes de sécurité sociale.

35. Site internet de Parentia, Familles monoparentales,

https://www.parentia.be/fr-BXL/familles-monoparentales?set_language_cookie=fr-BXL, consulté le 28 novembre 2023.

36. Loi du 19 décembre 1939 générale relative aux allocations familiales, M.B., 22 décembre 1939, art. 41 ; Arrêté royal du 28 septembre 2008 modifiant le montant du supplément visé à l'article 41 des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, M.B., 1er octobre 2008 ; C. LAMBERT et A. TASIAUX, « Les allocations familiales », Les grands arrêts du droit au respect de la vie familiale, N. Dandoy, et G. Willems (dir.), Bruxelles, Larcier, 2022, p. 861.

37. C.C., 22 janvier 2015, n°6/2015, B.3 et B.13.

38. C.C., 22 janvier 2015, n°6/2015, R.T.D.F., 2015, p. 435, note V. Flohimont.

39. H. PÉRIVIER et al., « Étude sur la situation économique et sociale des parents isolés. Niveau de vie, marché du travail et politiques publiques », OFCE, p. 4 et 15

Le congé de naissance

Sources pertinentes

Le congé de naissance est surtout réglé par la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 et la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Bénéficiaires du congé de naissance

Le congé de naissance est ouvert au père et à la coparente d'un enfant – la partenaire de la mère biologique. Le terme 'congé de paternité' est remplacé dans la législation par le terme 'congé de naissance' – terme plus large.⁴⁰

Les travailleurs, aussi bien salariés qu'indépendants, ont droit au congé de naissance,⁴¹ mais à des conditions différentes (infra). Ce congé n'est cependant pas possible pour les couples homosexuels de sexe masculin, car le législateur a considéré, en instaurant le congé de naissance pour la co-mère, que la situation d'un couple d'hommes est « plus complexe car elle exige le recours à une maternité de substitution ».⁴² Ces couples devront alors se tourner vers le congé d'adoption (infra).

Conditions d'octroi

D'une part, ce congé est possible pour le père qui a un lien de filiation légal avec l'enfant – lien établi automatiquement par le mariage. D'autre part, il est accessible à la coparente, la co-mère,⁴³ s'il y a un lien de filiation légal établi avec l'enfant, si elle est mariée ou cohabite légalement depuis au moins trois ans avec la mère, « à défaut d'un travailleur dont la paternité est établie à l'égard de l'enfant ».⁴⁴

Pour les indépendants précisément, il est indispensable d'être affilié comme indépendant à titre principal et d'avoir la qualité d'indépendant pendant les deux trimestres précédant le trimestre de la naissance, pendant le trimestre de la naissance et pendant les trimestres du congé. Enfin, il est nécessaire d'être en ordre de cotisations sociales pour les deux trimestres qui précèdent celui de la naissance – ou avoir obtenu une dispense de l'INASTI.⁴⁵

Durée

Ce congé est entièrement facultatif et est d'une durée de vingt jours maximum, depuis le 1er janvier 2023 (quinze jours pour les naissances avant cette date).⁴⁶ Le titulaire de ce congé peut prendre ces jours de congé dans les quatre mois suivant la date de l'accouchement,⁴⁷ de manière continue ou non, par journées complètes ou demi-journées. Cette durée n'est pas allongée en cas de naissance multiple.⁴⁸

Les indépendants ont droit à la même durée de congé de naissance.

40. M. DE GOLLS, « Quel est l'impact de la transposition de la directive work-life balance ? Un aperçu », *Indic. soc.*, 2023, p. 4.

41. Site internet de Parentia, En tant que père ou co-parent indépendant, ai-je droit à un congé de paternité ?, https://www.parentia.be/fr-BXL/administration-familiale/en-tant-que-pere-ou-co-parent-independant-ai-je-droit-un-conge-de?set_language_cookie=fr-BXL, consulté le 28 novembre 2023.

42. M.-P. ALLARD et G. WILLEMS, « La famille homoparentale », *Les grands arrêts du droit au respect de la vie familiale*, N. Dandoy, et G. Willems (dir.), Bruxelles, Larcier, 2022, p. 620.

43. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 22 août 1978, art. 30, §2, al. 3.

44. J. JACQMAIN, *op. cit.*, p. 482.

45. Site internet de Partena Professional, Congé de paternité ou de naissance pour les indépendants, [Congé de paternité ou de naissance pour les indépendants | Partena Professional \(partena-professional.be\)](https://www.partena-professional.be), dernière mise à jour le 27 novembre 2023, consulté le 28 novembre 2023.

46. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 30, §2.

47. C. CANAZZA et C. BOULANGER, « Les congés destinés à une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle », *Guide social permanent – Commentaire droit du travail*, G. Van den Avyle (dir.), titre V, livre IV, Liège, Kluwer, 2012, p. 245.

48. Site internet de Parentia, En tant que père ou co-parent indépendant, ai-je droit à un congé de paternité ?, *op. cit.*

Allocations

Lors des trois premiers jours du congé de naissance, le titulaire du congé de naissance salarié reçoit son salaire complet payé par son employeur.⁴⁹ L'INAMI – l'Institut national d'assurance maladie-invalidité – prend ensuite le relais en payant le titulaire à hauteur de 82% du salaire brut (indemnités plafonnées).⁵⁰

En tant qu'indépendant, le titulaire reçoit une allocation de 99,51€ par jour de congé ou 49,76€ par demi-jour – montant au 1er novembre 2023.⁵¹

Protection contre le licenciement

Le titulaire du congé de naissance est protégé contre le licenciement

pendant une période qui débute au moment de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de naissance.⁵²

Assimilation à une période de travail pour les régimes de sécurité sociale ?

Le congé de naissance est totalement assimilé à du travail effectif pour les régimes de sécurité sociale⁵³ car les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi relative aux contrats de travail sont assimilées à des périodes de travail. Ce sont des causes de suspension légales de l'exécution du contrat de travail.⁵⁴

Prise en compte de la monoparentalité ?

De même que pour les mères bénéficiant d'un congé de maternité, le fait d'être parent monoparental n'est pas pris en compte dans la durée ou la rémunération du congé de naissance. Au-delà de l'accompagnement d'un projet professionnel, de solutions de garde,⁵⁵ il n'existe pas d'aménagement particulier pour aider les parents monoparentaux à concilier leurs vies professionnelle et privée à la naissance de leur enfant.

Le congé d'adoption

Si un enfant mineur d'âge est accueilli dans une famille monoparentale, le congé d'adoption est possible, tant pour les travailleurs salariés⁵⁶ qu'indépendants.⁵⁷

Chaque parent adoptif peut prendre jusqu'à six semaines de congé. Cette durée est prolongée d'une semaine pour chacun des parents, tous les deux ans à partir du 1er janvier 2019 jusqu'en 2027.⁵⁸

49. M. DE GOLLS, op. cit., p. 3.

50. J. JACQMAIN, op. cit., p. 482.

51. Site internet de Partena Professional, Congé de paternité ou de naissance pour les indépendants, op. cit.

52. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 30, §4.

53. Site internet de Securex, Quels jours non prestés sont assimilés à des jours de travail ?, op. cit.

54. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 26 à 31/1 ; F. VERBRUGGE et C. MAIRY, Congés circonstanciels : 2020, Liège, Kluwer, 2023, p. 69 ; Site internet du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Durée du travail et diminution de la durée de travail, [https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution#:~:text=Ainsi%20donc%20est%20assimil%C3%A9%20du%2016%20mars%201971%2C%20art.](https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution#:~:text=Ainsi%20donc%20est%20assimil%C3%A9%20du%2016%20mars%201971%2C%20art.,), consulté le 28 novembre 2023.

55. Site internet de Parent solo, Vie professionnelle, <https://parentsolo.brussels/themes/8-vie-professionnelle>, consulté le 1er décembre 2023.

56. M. DAVAGLE, « La maternité », Guide juridique de l'Entreprise. Traité théorique et pratique. (f. mob.), 2e éd., livre 64, Bruxelles, Kluwer, 2011, p. 114.

57. Site internet de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, Congé d'adoption pour les indépendants, <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/conge-de-paternite-ou-de-naissance-et-d-adoption/conge-d-adoption-pour-les-independants>, consulté le 30 novembre 2023.

58. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 30ter.

Ces durées sont doublées si l'enfant est atteint d'un handicap⁵⁹



En 2023, par exemple, un parent adoptif seul bénéficie de 9 semaines de congé d'adoption (6 semaines de base + 3 semaines de prolongation), alors qu'un couple de parents adoptifs bénéficie de 15 semaines (6 semaines pour chaque parent + 3 semaines de prolongation à se répartir entre eux)⁶⁰.

Ce congé doit débuter dans les deux mois de l'accueil effectif et doit être pris de manière ininterrompue. Si le travailleur choisit de ne pas bénéficier de toute la durée du congé, « le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine »⁶¹

Le travailleur qui prend un congé d'adoption est payé complètement par son employeur pendant les trois premiers jours du congé, et il reçoit une allocation de sa mutualité pour les jours suivants⁶² soit 82% de son salaire brut plafonné.⁶³

Tout comme les titulaires du congé de maternité et de naissance, les parents adoptifs sont protégés contre le licenciement, sauf si ce licenciement résulte d'un motif étranger à la prise du congé.



Nous nous permettons de faire deux observations critiques.

D'une part, il existe une grande différence en termes de durée entre le congé de naissance et le congé d'adoption : vingt jours pour l'un, six semaines pour l'autre.⁶⁴

D'autre part, cette forme de congé est possible pour un parent solo, père ou mère, qui déciderait d'adopter un enfant. Dans ce cas, il existe également une différence importante en termes de durée entre le congé lié à la naissance chez un parent monoparental – quinze semaines pour les mères et vingt jours pour les pères biologiques et co-mères – et le congé d'adoption pour un parent monoparental – neuf semaines en 2023.

Dans les travaux préparatoires, la prolongation de la durée du congé d'adoption⁶⁵ est justifiée par la nécessité de

prévoir une période pendant laquelle aussi bien les enfants que les parents pourront apprendre à se connaître et à créer un lien de confiance mutuelle.

Une attention particulière est portée à la période d'attachement « tant pour l'enfant adopté que pour les parents adoptifs », vu que cet attachement « requiert du temps et des soins adaptés »⁶⁶. De même que l'on peut se réjouir de constater que le législateur prend en considération les spécificités liées à l'adoption d'un enfant, il nous semblerait essentiel que la monoparentalité puisse, elle aussi, faire l'objet d'une attention particulière en matière d'octroi de congés liés à la naissance d'un enfant.

Le législateur explique également que l'allongement progressif du congé d'adoption « vise ultimement à établir une analogie entre la durée du congé d'adoption et la durée cumulée, en nombre de semaines, du congé de maternité et du congé parental ou coparental »⁶⁷.

59. W. van EECKHOUTTE, « Congé de naissance, d'adoption et congé pour fournir des soins d'accueil », *Mémento social*, W. van Eeckhoutte, A. Taghon et E. Van Oostveldt (dir.), Liège, Kluwer, 2023, p. 207.

60. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 30ter, §1er, al. 5.

61. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 30ter, §1er, al. 1er.

62. W. van EECKHOUTTE, op. cit., p. 208.

63. Arrêté royal du 3 juillet 1996 précité, art. 223ter.

64. E. DERMINE, « Tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Arguments juridiques en faveur de l'allongement du congé de naissance », *R.D.S.*, 2021, p. 58.

65. Loi du 3 juillet 1978 précitée, art. 30ter §1er, al. 2.

66. Proposition de loi modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil du 21 décembre 2016, développements, Doc., Ch., 2016-2017, n°2240/001, p. 3.

67. Proposition de loi du 21 décembre 2016 précitée, p. 4.

Les parents adoptifs auront donc les mêmes droits, à terme, que les parents biologiques d'un enfant au niveau de la durée du congé. Dans la même optique, il nous semblerait important que les parents solo puissent, eux aussi, bénéficier d'une prolongation de la durée de leur congé lié à la naissance pour atteindre une situation analogue à celle d'un couple, et puissent profiter de modalités propres à leur situation.

Tant pour les parents biologiques que pour les parents solo, cette différence de traitement entre le congé d'adoption et le congé de naissance est-elle justifiée⁶⁸?

Regards critiques

Les mères et pères seuls doivent assumer tant les responsabilités de 'pourvoyeur de ressources' que celles de 'carer' (pourvoyeur de soin)⁶⁹. Au-delà des difficultés financières auxquelles font face les familles monoparentales, la monoparentalité renforce également les défis liés à l'équilibre entre travail et vie familiale, ce qui peut compliquer le maintien dans l'emploi.⁷⁰

Sachant que 10% des ménages belges sont des familles monoparentales et que dans huit cas sur dix, c'est une femme qui gère la famille,⁷¹ un clivage s'est créé entre les femmes et les hommes pour les congés liés à la naissance. Dès lors, cela ne fait que renforcer les inégalités de genres liées au travail en termes de rémunération, stabilité de l'emploi, taux de chômage plus élevé,⁷² etc.

Certains pays ont introduit la possibilité de rémunérer les femmes monoparentales pour leur permettre d'élever leur(s) enfant(s) sans devoir travailler, mais cela ne s'est pas avéré être la meilleure solution sur le long terme. En plus de se voir attribuer des fonctions uniquement domestiques, ces femmes ont de moins en moins participé au marché du travail.⁷³

Quelle serait alors la solution la plus efficace ? En plus de prévoir un congé lié à la naissance plus long pour les parents monoparentaux, il semble être utile de créer un régime propre à ces familles, un système 'sur-mesure' qui prendrait en compte les obstacles spécifiques rencontrés par ces familles. Un cadre global et structurel serait même indispensable pour accompagner les parents solo dès la naissance de leur enfant, et même au-delà ; des congés avec un revenu de remplacement sans conséquences néfastes sur la pension, des systèmes de garde spécifiques – en plus des 'plan-B' qui ont déjà été mis en place de manière éparse – une aide pour l'accès à un logement et à l'emploi, la formation, les soins de santé, et bien plus encore.⁷⁴

68. E. DERMINE, op. cit. p. 55.

69. T. KRÖGER, « Familles monoparentales et mode de garde : les difficultés à concilier travail et garde des enfants », B. Le Bihan-Youinou (dir.), *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP, 2008, p. 351.

70. A. EYDOUX et M.-T. LETABLIER, « Familles monoparentales et pauvreté en Europe: quelles réponses politiques? L'exemple de la France, de la Norvège et du Royaume-Uni », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2009, p. 25.

71. Question n°108 de C. Taquin, Q.R., Ch., 2020-2021, séance du 27 septembre 2021, n°55-064-QRVA, p. 264 à 266.

72. R. SÉCHET, O. DAVID et P. QUINTIN, *Les familles monoparentales et la pauvreté*, Rennes, Les travaux de l'Observatoire, 2001, p. 273.

73. A. EYDOUX et M.-T. LETABLIER, op. cit., p. 28 et 31.

74. Site internet de Parent solo, *Les familles monoparentales*, [Résumé-Plan-Familles-monoparentales.pdf](#) (nawalbenhamou.brussels), juillet 2021, consulté le 29 novembre 2023.

Le législateur, en prévoyant d'allonger le congé de naissance, a souhaité « améliorer la participation des femmes au marché du travail » et « favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes ».⁷⁵ Un congé de naissance plus long pour l'autre parent est certainement bénéfique, mais que faire lorsqu'il n'y a pas d'autre parent ? Vu le nombre croissant de familles monoparentales,⁷⁶ la nécessité urgente d'une prise en charge sérieuse et systémique de ce phénomène se fait ressentir.

Derrière chaque parent solo se profile aussi l'avenir de son ou ses enfant(s). Levons le voile sur les réalités des familles monoparentales. C'est en tissant un cadre juridique adapté et un soutien adéquat que nous pourrons promouvoir une société plus inclusive et équitable pour chaque famille, qu'elle soit monoparentale ou autre.



Annabelle Kokkelmans
Clinique juridique Rosa Parks

75. Projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/ UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, exposé des motifs, Doc., Ch., 2021-2022, n°2808/001, p. 4.

76. A. EYDOUX et M.-T. LETABLIER, op. cit., p. 23.

AI-JE DROIT À DES ALLOCATIONS FAMILIALES PLUS ÉLEVÉES SI JE VIS EN COLOCATION AVEC UN AUTRE PARENT SOLO ?

Introduction

Les allocations familiales ont été conçues pour soutenir financièrement les ménages à subvenir aux besoins et à l'éducation de leurs enfants en octroyant une rétribution financière proportionnelle au nombre d'enfants. Au fil du temps, l'objectif des allocations familiales et la législation en la matière ont évolué afin de répondre aux besoins sociétaux.

Séparation, divorce, décès du partenaire, ... il existe diverses circonstances qui peuvent chambouler la famille nucléaire. Aujourd'hui, divers modèles familiaux coexistent dont celui de la famille monoparentale qui est caractérisée par le fait qu'un parent vit/élève seul son ou ses enfants.

Les familles monoparentales sont confrontées à de nombreux défis parmi lesquels l'aspect économique revêt une importance majeure : les dépenses quotidiennes, les frais de scolarité, les soins de santé et les loisirs. En outre, elles doivent faire face à des défis organisationnels et émotionnels. Elles doivent quotidiennement jouer les équilibristes et naviguer avec prudence entre leurs multiples obligations.

Les familles monoparentales sont plus sujettes à la pauvreté que les familles classiques. La cohabitation peut ainsi apporter une réponse aux questions d'ordre économique, organisationnel et même émotionnel. La mutualisation des charges diverses permet aux familles monoparentales de mieux assumer la parentalité. La cohabitation de fait est donc une réponse potentiellement bénéfique aux enjeux de la monoparentalité. Il n'existe pas de lien juridique entre deux parents solos qui vivent ensemble sans entretenir de relations mais cette situation entraîne malgré tout des conséquences juridiques.

Néanmoins, la cohabitation n'est pas toujours une solution envisageable puisque, de manière générale,

les allocations et les aides sont conditionnées à la situation familiale.¹

Dans cet article, nous analyserons brièvement le cadre légal d'application. Ensuite, nous explorerons cette question spécifique dans le contexte des régimes wallon et bruxellois, examinant comment la cohabitation entre parents solos peut influencer les allocations familiales et quelles sont les implications juridiques associées à cette forme particulière de vie en communauté.

1. S. FALCINELLI, Un toit pour les enfants : le défi financier des parents solos, disponible sur <https://www.rtbf.be/article/un-toit-pour-les-enfants-le-defi-financier-des-parents-solos-10939705> (consulté le 30 novembre 2023)

Cadre légal d'application

En vertu de l'accord institutionnel du 11 octobre 2015, le législateur a décidé de communautariser la compétence des prestations familiales en incluant cette matière parmi les matières personnalisables, au sens de l'article 128 de la Constitution.

La Sixième réforme de l'État² a opéré un transfert de compétence de l'autorité fédérale aux autorités fédérées, c'est-à-dire à la Communauté flamande pour la région de langue néerlandaise, à la Communauté française pour la région de langue française, à la Communauté germanophone pour la région de langue allemande et à la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale pour la région bilingue de Bruxelles-Capitale.

Par ailleurs, la Communauté française a transféré cette nouvelle compétence à la Région wallonne en utilisant le mécanisme de l'article 138 de la Constitution. Il y a donc aujourd'hui quatre régime « régionaux » d'allocations familiales en Belgique.

La détermination de l'entité compétente est établie sur base de la localisation géographique de l'enfant pour lequel les allocations sont octroyées. La notion de « facteur de rattachement »³ est une modification importante apportée par la Sixième réforme puisque les prestations familiales ne sont désormais plus un droit dérivé du travail mais un droit universel pour tous les enfants (ou presque universel).

Ces facteurs de rattachement sont inscrits à l'article 2 de l'Accord de coopération du 6 septembre 2017 entre la Communauté flamande, la Région wallonne, la Commission communautaire commune et la Communauté germanophone portant sur les facteurs de rattachement, la gestion des charges du passé, l'échange des données en matière de prestations familiales et les modalités concernant le transfert de compétence entre caisses d'allocations familiales. Cet accord facilite l'identification de l'entité compétente en matière de versement des allocations familiales pour les ménages résidant sur le territoire belge. Concernant les familles ne résidant pas sur le territoire belge, il convient de se référer au Règlement européen 883/2004 qui détaille les situations socio-professionnelles permettant l'ouverture d'un droit aux allocations familiales.

En **Région wallonne**, deux systèmes coexistent :

- l'ancien régime qui continue à s'appliquer aux enfants nés avant 2020 et qui restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2044, date à laquelle les droits aux allocations familiales des enfants nés avant le 1er janvier 2020 prendront fin.
- le nouveau régime issu de la réforme qui s'applique aux enfants nés après 2020.

En **Région de Bruxelles-Capitale**, le régime est un plus complexe. Le nouveau système est applicable depuis le 1er janvier 2020. Cependant, des mesures transitoires ont été prévues pour les familles qui avaient déjà ouvert un droit à des allocations familiales avant le 31 décembre 2019.

2. Art. 12 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État.

3. Art. 1, 2° de l'Accord de coopération du 6 septembre 2017 entre la Communauté flamande, la Région wallonne, la Commission communautaire commune et la Communauté germanophone portant sur les facteurs de rattachement, la gestion des charges du passé, l'échange des données en matière de prestations familiales et les modalités concernant le transfert de compétence entre caisses d'allocations familiales.

C'est ainsi que les familles qui ont des enfants nés avant le 1er janvier 2020 et qui percevaient des allocations familiales au 31 décembre 2019 ont pu continuer à bénéficier des montants prévus dans l'ancien système, si ces derniers leur étaient plus favorables. Néanmoins, si l'ancien système devenait moins avantageux suite à une modification dans le ménage, ces familles bénéficient alors, de façon définitive, du nouveau régime. Les familles concernées basculent également d'office dans le nouveau régime (quand bien même celui-ci s'avère moins intéressant pour elles !), si une modification intervient dans leur situation (nouvel enfant dans le ménage, mais aussi par exemple en cas d'interruption des allocations familiales, ne fût-ce que pour un mois, pour un des enfants du ménage).

La famille monoparentale

Préalable

En ce qui concerne le degré de parenté, le calcul s'effectue en comptant le nombre de génération entre deux membres d'une même famille⁴:

- soit en ligne directe : c'est-à-dire les ascendants et les descendants. Par exemple : votre enfant est considéré comme un parent du 1er degré
- soit en ligne collatérale : c'est-à-dire qu'on remonte jusqu'à l'ancêtre commun puis on compte les générations. Par exemple, pour évaluer le degré de parenté d'un frère, il faut remonter jusqu'au parent commun, ça nous donne une génération puis on descend jusqu'au frère, ça fait une deuxième génération. Un frère est donc considéré comme un parent du 2ème degré.

En Région wallonne

La famille monoparentale et le ménage de fait

La notion de ménage de fait est définie par le Décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales comme étant

☞ la cohabitation de personnes qui, n'étant ni conjointes, ni parentes ou alliées jusqu'au troisième degré inclusivement, règlent de commun accord leurs problèmes ménagers en mettant, même partiellement, en commun leurs ressources respectives⁵

Dès lors que des personnes non-apparentées ou apparentées au-delà du 3ème degré résident à la même adresse que l'allocataire, il y a une présomption réfragable de ménage de fait.

La présomption de ménage de fait peut avoir un double impact sur le montant des allocations familiales :

- un impact sur les suppléments :
 - les revenus des personnes non-apparentées seront cumulés afin de déterminer l'octroi éventuel des suppléments.
 - la personne non-apparentée qui est malade, invalide ou reconnue handicapée pourra éventuellement ouvrir le droit au supplément « perte de capacité de gain⁶ » (appelé aussi le supplément maladie). Ce supplément est octroyé si la personne est malade depuis plus de 6 mois et si les revenus du ménage sont inférieurs à 31.814, 37 €.

4. Sur base des articles 735 à 738 de l'ancien Code civil.

5. Article 2, 14° du Décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales

6. Article 50ter de la loi du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales (ci-après « LGAF ») ; article 13§2 du Décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales

- un impact sur les rangs/familles nombreuses :

- les rangs pour les enfants nés avant le janvier 2020 pourront être examinés. Le rang est un système utilisé pour déterminer le montant des allocations en fonction de la place de l'enfant dans le ménage. Par exemple : si deux familles monoparentales vivent en cohabitation, leurs enfants seront classés en rangs. Le plus âgé sera considéré comme l'enfant du premier rang et le plus jeune du deuxième rang.
- le supplément famille nombreuse pour les enfants nés à partir de janvier 2020 pourra être examiné. S'il s'agit d'une famille nombreuse, qui comprend plus de trois enfants, le supplément sera de 41,83 € pour les ménages dont le revenu est inférieur à 31 814,37 € et de 23,90 € pour les ménages dont le revenu est supérieur à 51 340 €.

Pour les enfants nés avant le 1er janvier 2020					Pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2020		
Les revenus du ménage doivent être en dessous du plafond de 31 814, 37 €					Le supplément dépend des revenus du ménage		
Enfants	Supplément social	Supplément social pour les familles monoparentales	Supplément "maladie"	Supplément "maladie" pour les familles monoparentales		Si les revenus sont sous les 31 814, 37 €	Si les revenus sont entre 31 814,36 € et 51 340 €
1er enfant	57,14 EUR		122,95 €		Supplément social	64,44 €/enfant	29,29 €/enfant
2ème enfant	35,42 €		35,42 €		Supplément "maladie"	+ 11,72 €/enfant	0 €
3ème enfant et suivants	6,22 €	28,56 €	6,22 €	28,56 €	Supplément famille monoparentale	+ 23,43 €/enfant	+ 11,72 €
					Supplément famille nombreuse	+ 41,01 €	+ 23,43 €

Il est toutefois possible pour l'allocataire de renverser la présomption de ménage de fait, soit en apportant une preuve pertinente soit en demandant un contrôle sur place qui sera réalisé par un inspecteur social de l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ). Qu'importe la méthode choisie pour contester le ménage de fait, l'allocataire doit s'adresser à sa caisse d'allocations familiales qui examinera le dossier et effectuera les démarches nécessaires auprès de l'AVIQ.

Si la présomption de ménage de fait est renversée, les conséquences sont les suivantes :

- Un impact sur les suppléments : les revenus des personnes non-apparentées et de l'allocataire ne seront pas cumulés. Ainsi la détermination de l'octroi des suppléments se fera en fonction de leur revenu propre à l'exclusion des revenus du cohabitant. Cela étant, si la personne non-apparentée est malade, invalide ou reconnue handicapée, le parent solo bénéficiaire des allocations ne pourra pas bénéficier d'un droit au supplément maladie.
- Un impact sur les rangs/familles nombreuses : les rangs pour les enfants nés avant le 1er janvier 2020 ne pourront pas être examinés et le supplément famille nombreuse pour les enfants nés à partir de janvier 2020 ne pourra pas être examiné.

Notons qu'une famille monoparentale qui a une adresse de référence, que ce soit auprès du Centre public d'Action Sociale (CPAS) ou d'une personne (physique ou morale), n'est pas considérée comme formant un ménage de fait à cette adresse. Il en va de même pour les familles monoparentales vivant en communauté, en home ou en maison maternelle, nonobstant toute preuve contraire.

Les suppléments sociaux

Depuis le 1er janvier 2019, tous les allocataires peuvent bénéficier du supplément social, à condition de remplir les critères d'octroi. À l'exception toutefois des allocataires qui bénéficient du taux orphelin majoré pour leurs enfants nés avant 2020 et de l'allocataire forfaitaire.

7

L'octroi du supplément social dépend, depuis la réforme, du montant des revenus du ménage. Le montant prévu peut différer selon qu'il s'agisse :

- d'enfants nés avant le 1er janvier 2020 puisqu'ils auront le montant prévu par l'article 42bis de la LGAF ;
- d'enfants nés après le 1er janvier 2020 puisqu'ils auront le montant prévu par l'article 13§1 du Décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales.

Depuis le 1er juillet 2021, le droit au supplément social est examiné via deux piliers :

- le premier pilier est l'examen du flux fiscal qui reprend les revenus de l'année N-2. En cas de non réception du flux fiscal ou si le flux fiscal fait état de revenus dépassant le plafond, la vérification du droit au supplément s'examine au regard du 2ème pilier.
- le deuxième pilier permet d'examiner si l'allocataire possède le statut BIM c'est-à-dire le statut de bénéficiaire de l'intervention majorée⁸. Lorsque le supplément est octroyé sur base du statut BIM, il s'agit d'un octroi définitif sur une période déterminée c'est-à-dire que les paiements ne seront pas corrigés sauf s'il y a une modification dans la composition de ménage. L'examen du statut s'effectue de manière trimestrielle.

Les allocataires peuvent contester les données fiscales en fournissant l'avertissement-extrait de rôle de l'année contrôlée.

En Région de Bruxelles-Capitale

La famille monoparentale et le ménage de fait

Tout comme en Région wallonne, la notion de ménage revêt une certaine importance. Cette notion est définie à l'article 3 de l'Ordonnance du 25 avril 2019 réglant l'octroi des prestations familiales comme étant la

 *cohabitation de personnes n'étant ni parentes ni alliées jusqu'au troisième degré inclusivement, qui règlent conjointement l'organisation ménagère, en y contribuant financièrement ou d'une autre manière.*



7. Il s'agit d'enfant orphelin de père, de mère ou des deux parents ou bien encore d'enfant en situation de placement.

8. Le statut de bénéficiaire de l'intervention majorée est un statut octroyé par la mutuelle soit automatiquement parce que l'allocataire (la personne qui reçoit les allocations familiales) bénéficie d'un avantage social, soit parce qu'il a introduit une demande pour examiner s'il entrait dans les conditions d'octroi (conditions de revenus).

L'ordonnance définit également la notion de famille monoparentale en son article 3, 8°, comme étant :

☞ la famille au sein de laquelle :

- a) l'allocataire non visé à l'article 19, § 2, ne forme pas un ménage de fait et n'est pas marié, sauf si le mariage est suivi d'une séparation de fait. La séparation de fait doit apparaître de la résidence principale séparée des personnes en cause, au sens de l'article 3, alinéa 1er, 5°, de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques, exception faite des cas dans lesquels il ressort d'autres documents officiels produits à cet effet que la séparation de fait est effective bien qu'elle ne corresponde pas ou plus avec l'information obtenue auprès dudit registre ;
- b) les revenus annuels du ménage n'atteignent pas 31.000 euros.

Tout comme en Région wallonne, il est également possible de renverser la présomption de ménage de fait. La charge de la preuve incombe à l'allocataire et doit être rapportée à sa caisse d'allocations familiales.

Le supplément social

Depuis le 1er janvier 2020, tous les allocataires peuvent bénéficier d'un supplément social, indépendamment de leur statut socioprofessionnel, s'ils répondent à certains critères. Le montant du supplément dépend des revenus et de la taille de la famille :

- Les familles avec des revenus annuels bruts inférieurs à 37.868,01€⁹ ont le droit à un supplément social mais le montant de ce supplément diffère selon le nombre d'enfants et l'âge de ceux-ci ;
- Les familles avec des revenus annuels bruts compris entre 37.868,01€ et 54 969,69€ ;
- Les familles monoparentales avec des revenus annuels bruts inférieurs à 37.868,01€.¹⁰

Quant à l'octroi du supplément, celui-ci est soumis à deux conditions cumulatives :

→ 1ère condition : les revenus annuels du ménage

- Les revenus sont inférieurs à 37.868,01€. En outre, le montant du supplément dépendra de l'âge de l'enfant et de son rang dans la fratrie.
- Les revenus sont supérieurs à 37.868,01€ et inférieurs à 54.969,69€. A noter qu'aucun supplément n'est prévu dans cette tranche de revenus pour les ménages avec un enfant unique. Il faut minimum deux enfants pour prétendre aux suppléments.

→ 2ème condition : le revenu cadastral du ménage.

C'est une nouveauté depuis le 1er novembre 2023. Si le revenu cadastral dépasse 2000€, le ménage n'a pas le droit au supplément social et ce de façon définitive. Par contre, si le revenu cadastral du ménage ne dépasse pas 2000€, il y a un droit potentiel au supplément (pour autant que la première condition soit remplie). Sont concernés les biens immeubles se situant en Belgique. En outre, l'usage qu'en fait le ménage de l'allocataire n'a aucune incidence.

9. Montant indexé au 1/11/2023,

<https://aviqkid.aviq.be/%2FDocuments%2Fassets%2Fmontants%2FBarème%20consolidé%2001%2011%202023.pdf>, consulté le 20 novembre 2023

10. Ibid.



Une famille monoparentale qui possède un immeuble situé à Knokke dont le revenu cadastral dépasse 2000€ n'aura pas le droit au supplément social.

Une famille monoparentale qui cohabite avec une autre personne non-apparentée et dont la réfutation du ménage de fait n'a pas été effectuée, serait impactée par cette nouvelle condition. En effet, si la famille monoparentale a un bien situé à Bruxelles dont le revenu cadastral est de 700€ et qu'elle cohabite avec une personne non apparentée qui possède un studio à Louvain-La-Neuve dont le revenu cadastral est de 1500€, les deux revenus cadastraux seront additionnés. Ainsi, la somme des revenus cadastraux du ménage serait de 2200€. La famille monoparentale n'aura pas le droit au supplément social.

La vérification du revenu cadastral comme nouvelle condition dans le processus d'octroi des suppléments aux allocations familiales vise probablement à garantir que les aides financières sont allouées de manière équitable en fonction des besoins réels des familles. Le revenu cadastral fait référence à la valeur locative d'un bien immobilier et est souvent utilisé comme indicateur de la situation financière d'un ménage.

En introduisant cette condition, les autorités souhaitent concentrer l'octroi du supplément social au bénéfice des familles les plus nécessiteuses afin de lutter contre la précarité infantile en s'assurant que les familles aux revenus plus faibles reçoivent un soutien financier adéquat.

Conclusion

Que ce soit en Région wallonne ou à Bruxelles, vivre en colocation avec un autre parent solo peut avoir des répercussions tantôt positives tantôt négatives sur les allocations familiales. Fort heureusement, il est possible de contester cette situation en apportant des preuves et en suivant les procédures consacrées par les législateurs. Cette forme de vie en communauté offre aux familles monoparentales une perspective de conciliation accrue de la parentalité. Dans les faits, ce n'est toutefois pas toujours une option réalisable.

La situation en Région wallonne semble plus favorable aux familles monoparentales dans le sens où elles peuvent, même si cela est fastidieux, anticiper l'impact d'une colocation. A contrario, il nous semble que la situation est plus délicate à Bruxelles. Le système des allocations familiales y est complexifié par les mesures transitoires et l'incorporation d'une nouvelle condition pour l'octroi des suppléments sociaux. La récente prise en compte du revenu cadastral dans le processus de vérification pour l'octroi des suppléments sociaux nous semble de ce point de vue injuste.

Tout d'abord, cette nouvelle mesure ne nous semble pas efficace pour lutter contre la précarité. Les familles monoparentales ayant la chance d'avoir accédé à la propriété ou les familles monoparentales ayant décidé d'intégrer un habitat groupé pour des motifs financiers perdront, selon le cas, la possibilité d'un accès aux suppléments. Ensuite, il est essentiel de garantir que le processus de calcul du revenu cadastral soit transparent et équitable. Or ce n'est pas le cas puisqu'il y a une multitude de critères et une grande disparité territoriale. Certaines communes belges pratiquent des revenus cadastraux qui sont beaucoup plus élevés que d'autres.

Est-il juste de priver une famille monoparentale possédant un bien dont le revenu cadastral est trop élevé ou une famille monoparentale en cohabitation de fait dont la somme des revenus cadastraux est trop élevée d'un supplément aux allocations familiales sous prétexte qu'un revenu « fictif » serait trop élevé ?



Vaiña Colard
Clinique juridique Rosa Parks

Introduction

De nos jours, jongler entre les responsabilités professionnelles et familiales peut représenter un défi constant. Au cœur de cette équation délicate se trouve une réalité incontournable : la santé de nos enfants. Lorsque la maladie frappe, elle peut rapidement transformer l'équilibre fragile entre le travail et la vie personnelle en un défi plus complexe encore.

La question se pose davantage pour les familles monoparentales, dont l'un des parents se retrouve seul pour élever et prendre soin de son ou ses enfants. Loin d'être des cas isolés, c'est près de 500.000 ménages en Belgique qui se retrouvent face à cette difficulté.¹

Dans cet équilibre, une question cruciale se pose : quels sont les droits des parents lorsqu'il s'agit de prendre congé pour s'occuper de leur enfant malade ? Des mécanismes sont-ils mis en place afin d'aider davantage les familles monoparentales ?

En cas de maladie de courte durée

Raisons impérieuses

Il existe un régime de congé prévu pour les cas de « raisons impérieuses ». Ce mécanisme permet à un travailleur de prendre congé en cas de survenance d'un événement imprévisible, indépendant du travail, et qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, notamment en cas de maladie ou accident d'une personne habitant sous son toit en ce compris, bien-entendu, son ou ses enfants.

Sources du régime

La principale source légale qui encadre ce congé est l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses.² Sauf dérogation par une convention plus favorable, ce congé est organisé par la convention collective de travail n°45.³

Durée du congé

Il est autorisé pour un travailleur du secteur privé de prendre jusqu'à 10 journées de congé par an pour raisons impérieuses, pour autant qu'il soit employé à temps plein.⁴ Si tel n'est pas le cas, la durée se calcule au prorata du régime de travail (pour un employé à mi-temps, seuls 5 jours sont autorisés). Certaines conventions collectives de travail prévoient davantage.

Rémunération

Ce type de congé n'est pas rémunéré, sauf en cas d'accord avec l'employeur. Il est intéressant de jeter un œil au règlement de travail pour s'informer sur les modalités propres à l'entreprise en question. En Belgique, 36% des travailleurs ont en effet droit à une rémunération pour ce type de congé.⁵

1. Statistique Statbel, année 2019, disponible sur <https://statbel.fgov.be>

2. Arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses, M.B., 06 décembre 1991.

3. Convention collective de travail n°45 instaurant un congé pour raisons impérieuses, 19 décembre 1989.

4. Article 30bis loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 12 mars 2009.

5. Ligue des familles, « Le baromètre des parents », novembre 2022, p.30

Modalités

Il est indispensable d'informer l'employeur suffisamment à l'avance. Le travailleur est susceptible de devoir prouver la raison de cette demande et son caractère impérieux.

Quid des situations de monoparentalité ?

Le régime légal n'organise pas de modalités particulières pour les familles monoparentales, qui disposent donc du même quota de jours que pour les autres travailleurs.

La fausse croyance du petit chômage

De nombreux travailleurs pensent pouvoir invoquer le petit chômage pour s'occuper de leur(s) enfant(s) malade(s). Il est tentant de vouloir utiliser ce mécanisme plutôt que celui pour raisons impérieuses puisque le petit chômage permet de prendre congé, dans certaines circonstances, tout en préservant l'entièreté de son salaire. Ce dispositif ne s'applique pourtant pas dans une telle situation.

En effet, le « petit chômage », aussi appelé « congé de circonstance », est un mécanisme qui permet aux travailleurs de prendre congé pour certains évènements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques.⁶ Certaines personnes pensent, à tort, que la maladie d'un enfant peut entrer dans la catégorie des évènements familiaux. Or, les causes de suspension des prestations de travail sont listées de manière exhaustive.⁷ Le soin à un enfant malade n'apparaît pas dans cette énumération et ne permet donc pas d'utiliser ce mécanisme à cette fin.

En cas de maladie grave et/ou de longue durée

Interruption de la carrière pour assistance médicale

Ce régime est expressément prévu pour s'occuper d'un membre du ménage qui souffre d'une maladie grave, dont l'enfant ou les enfants du travailleur font évidemment partie intégrante.

Sources du régime

Ce régime est organisé par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.⁸

Personnes visées

Toutes les personnes engagées par les liens d'un contrat de travail peuvent prétendre à ce congé.

Durée du congé

Il est possible de suspendre ses prestations de travail pour une durée totale de 12 mois à temps plein ou 24 mois à temps partiel.

Rémunération

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le travailleur perçoit une allocation de l'ONEm.

6. Article 15 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'état, M.B., 28 novembre 1998.

7. CCT n° 134428 du 9 juin 2016.

8. Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, M.B., 08 septembre 1998.

Modalités

Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce congé doit présenter à son employeur une attestation du médecin traitant de son enfant au moins 7 jours avant le début du congé souhaité (une dérogation est possible pour l'enfant mineur hospitalisé).

Le congé ne peut être octroyé que s'il est pris dans l'unique objectif d'octroyer des soins à cette personne et que cette aide est nécessaire pour la convalescence.

Si les conditions sont rencontrées, l'employeur est dans l'obligation d'octroyer ce congé à son travailleur. Une exception existe dans les PME de moins de 10 travailleurs, au sein desquelles l'accord de l'employeur est nécessaire.

Quid des situations de monoparentalité ?

Pour les parents dans une situation de monoparentalité, il est possible de demander jusqu'à 24 mois (en cas d'interruption totale) ou 48 mois (en cas d'interruption partielle) pour assister un enfant de moins de 16 ans dont ils ont la charge.

Pour les travailleurs du secteur privé, l'ONEM propose une majoration du montant de l'allocation. À titre d'exemple, pour une suspension complète, un parent dans une configuration de monoparentalité percevra 1527€ net, contre 886,73€ pour une personne sans aménagement particulier.⁹

Le crédit-temps avec motif

Sources du régime

Ce congé est fixé dans la convention collective de travail n°103.¹⁰

Personnes visées

Seules les personnes employées dans le secteur privé sont visées par ce régime.

Pour quels motifs ?

Six motifs existent dans le cadre de ce mécanisme. Dans le cadre de cet article, cinq nous intéressent ici. Il s'agit des congés pour :

- soins palliatifs*
- soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade*
- soins à son enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap
- soins à son enfant mineur gravement malade
- soins à son enfant de moins de 8 ans*

*Dans ces trois situations, et en cas de crédit-temps à temps plein ou mi-temps, une CCT sectorielle ou d'entreprise doit avoir été conclue pour pouvoir prendre le congé.

Durée du congé

Le travailleur peut suspendre ou réduire temporairement ses prestations pour les 5 motifs précédemment cités, pour une période de 51 mois au total, tous motifs confondus et pour l'entièreté de sa carrière. Selon le motif invoqué et le régime d'interruption choisi par le travailleur, la période de congé peut exiger une durée minimale :

- pour les soins à son enfant malade de moins de 8 ans, la durée du congé doit être de 3 mois minimum en cas de crédit-temps à temps plein ou mi-temps ;

9. Barème de l'ONEM, disponible sur ONEM.be

10. Convention collective de travail n°103/6 du 27 juin 2012.

- pour les soins à son enfant malade qui a au moins 8 ans, le travailleur peut demander congé pour des périodes de minimum 1 mois et maximum 3 mois ;
- pour des soins palliatifs, le congé sera d'un mois, prolongeable une fois d'un mois supplémentaire ;
- etc.

Rémunération

Si le travailleur remplit les conditions d'accès au crédit-temps avec motif, l'employeur ne verse plus la rémunération au travailleur mais l'ONEM octroie une allocation d'interruption en remplacement du salaire. Selon la forme de crédit-temps, les allocations s'élèvent à¹¹:

- pour les crédits-temps à temps plein : entre 548 et 639€ net selon l'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- pour les crédits-temps à mi-temps : entre 198 et 294€ net selon la forme du ménage, l'âge du travailleur et l'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- pour les crédits-temps à 1/5ème temps : entre 130 et 222€ net selon la forme du ménage.

Modalités

Une demande écrite doit parvenir à l'employeur pour l'avertir de la volonté de prendre un crédit-temps au moins 3 mois à l'avance, en indiquant le motif et en fournissant une attestation venant le prouver.

Le travailleur qui fait la demande doit remplir une condition d'ancienneté qui diffère selon les motifs invoqués :

- pour le soin à un enfant de moins de 8 ans, une ancienneté de 36 mois est nécessaire ;
- pour les autres motifs précédemment cités, le travailleur doit être employé depuis 24 mois au minimum.

Quid des situations de monoparentalité ?

Les travailleurs à la tête d'une famille monoparentale ont droit à un montant d'allocation légèrement plus élevé.

Pour les congés à mi-temps, ils peuvent prétendre à un supplément d'environ 30 à 60€ net selon leur âge et leur ancienneté dans l'entreprise tandis que pour les congés à 1/5ème temps, ils bénéficient d'une allocation de 222€ net au lieu de 130€. En revanche, aucun avantage n'est prévu pour les interruptions totales.

Conclusion

L'appareil législatif belge n'apporte pas de solution idéale pour permettre à un travailleur qui assume également le rôle de parent de prendre congé pour s'occuper de son enfant malade sans perdre ses revenus. 70% des parents estiment insuffisant le régime mis en place.¹² Certains collectifs bousculent le monde politique pour demander l'amélioration de cette situation. En 2021, l'association « La Ligue des Familles » a mis en place une pétition pour solliciter une prise en charge financière des congés pour raisons impérieuses.¹³ Elle demande 10 jours de congés sans perte de salaire dans ces situations. Malgré l'engouement, le pouvoir législatif est resté silencieux face à cette proposition.

11. Barèmes 2023 de l'ONEM, disponible sur ONEM.be

12. « Le baromètre des parents », La ligue des familles, 2022, p.4.

13. Ligue des familles, « Un congé spécifique pour soutenir les parents durant le confinement », avril 2020.

Pour les familles dans une situation de monoparentalité, le constat est d'autant plus alarmant. Les modalités pratiques sont en effet identiques dans la plupart des régimes proposés alors que leur situation particulière s'avère plus complexe. Pourtant, si la plupart des familles biparentales rencontrent des difficultés quand leurs enfants tombent malades, les familles monoparentales sont, *a fortiori*, encore davantage touchées.

En matière de crédit-temps ou d'interruption de carrière, les allocations mises en place par l'ONEM démontrent une certaine volonté de prendre en considération ces familles en compensant une partie de la perte du salaire. Dans les faits, les montants se révèlent insuffisants, d'autant plus si le parent est le seul revenu et qu'il doit interrompre ses prestations à mi-temps ou temps plein.

Pour tenter de pallier ce problème, des services alternatifs sont proposés. À titre d'exemple, dans les cas où il est impossible de prendre congé pour s'occuper d'un enfant malade, la plupart des mutuelles proposent un service de garde d'enfant avec un tarif avantageux.

Au-delà des textes de loi, il reste toutefois impératif que le pouvoir politique s'attèle au renforcement de politiques sociales qui soutiennent les parents dans ces moments délicats. En somme, les congés pour s'occuper d'un enfant malade ne sont pas seulement une question de droits, mais aussi un témoignage de l'importance cruciale du sujet de la parentalité dans la société contemporaine.



Fanny Malherbe
Clinique juridique Rosa Parks

UN PARENT ISOLÉ PEUT-IL ÊTRE DISPENSÉ DE LA RECHERCHE ACTIVE D'UN EMPLOI SI SON ENFANT EST HOSPITALISÉ ?

S'occuper d'un enfant malade : défi majeur pour le parent au chômage isolé

S'occuper d'un enfant malade est déjà source de stress et de complication de la vie de famille mais alors, qu'en est-il lorsque le parent est, en plus de cela, au chômage et isolé ?

L'obligation légale de recherche d'emploi¹

L'obligation de la recherche active d'emploi² est un point important qui touche les personnes au chômage en Belgique. En effet, il s'agit d'une obligation légale à laquelle il faut répondre pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Cette obligation s'inscrit dans la philosophie de l'état social actif³, dans lequel un travailleur a des droits mais aussi des devoirs qu'il doit impérativement respecter sous peine de sanctions.⁴

Des mécanismes spécifiques pour les familles monoparentales ?

Nous nous posons alors la question des éventuels mécanismes mis en place par l'ONEm pour les familles monoparentales qui se retrouvent confrontées à l'hospitalisation de leur enfant tout en étant en situation de chômage et donc, dans l'obligation de remplir plusieurs conditions, dont celle de rechercher activement un emploi.

Pour tenter de trouver des pistes pour tout parent isolé, au chômage, et confronté à l'hospitalisation de son enfant nous pouvons envisager trois mécanismes :

- le mécanisme juridique de l'aidant proche,
- le mécanisme du statut du demandeur d'emploi non-mobilisable,
- le mécanisme relatif aux vacances octroyées aux chômeurs.

La dispense comme aidant proche⁵

Le mécanisme juridique relatif à l'aidant proche est visé à l'article 90 de l'arrêté royal portant la réglementation du chômage. Il permet, sous conditions, d'être dispensé de la recherche active d'emploi en tant que condition du bénéfice des allocations de chômage. Dans la situation étudiée, le parent isolé peut entrer dans le champ d'application de cette disposition puisque la dispense peut notamment être utilisée pour des soins palliatifs (art 90, §1, 1° AR 1991) ou pour apporter des soins à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré (art 90, §1, 2° AR 1991).



1. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B., 31 déc., art. 58, §1.

2. J. Funck et L. Markley, « Disponibilité et recherche active d'emploi », Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire, G. VanDen Avyle (dir.), Liège, Kluwer, 2023, p. 438.

3. A. De Freeuw, Évaluation des politiques du marché de travail mises en place dans le cadre de l'État social actif. Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain, 2018, Prom : Nyssen, Bernard ; Van Haepereen, Béatrice, p. 1 et 2.

4. L. Markey, Le chômage : conditions d'admission, conditions d'octroi et indemnisation. Volume 1., Waterloo, Kluwer, 2017, p.375.

5. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B., 31 déc., art. 90.

Formalités^{6,7}

- Demander la dispense au bureau de chômage de l'ONEm par le biais du document C90 ;
- La demande doit être en partie complétée par le médecin traitant de la personne malade et/ou en soins palliatifs.

Durée de la dispense⁸

- Concernant les soins palliatifs, la durée est de minimum 1 mois et maximum 2 mois ;
- Concernant les soins à un membre de la famille gravement malade, la durée est de minimum 3 mois et maximum 12 mois ;
- Les deux délais sont renouvelables moyennant demande préalable.

Montant des allocations^{9,10}

- Concernant les soins palliatifs, le montant s'élève à 14,42€/jour (ou 374,92€/mois);
- Concernant les soins à un membre de la famille gravement malade, le montant s'élève à 14,42€/jour pendant les 24 premiers mois (ou 374,92€/mois). Ensuite, il s'élève à 11,71€/jour (ou 304,46€/mois).

Le demandeur d'emploi non-mobilisable

Nettement moins connu pour permettre la prise en compte de problèmes d'ordre familial, le statut de demandeur d'emploi non mobilisable peut pour autant, à tout le moins en partie, être utilisé dans ce cadre. Pour reprendre le FOREm sur ce sujet, il s'agit de prendre en compte « des difficultés d'ordre familial, personnel, psychologique, des difficultés qui sont multiples »¹¹. Et dans ce contexte, différents éléments sont passés au crible comme les problèmes de santé, la gestion du stress ou encore « l'expérience de travail, la charge familiale, la connaissance du français, etc. »¹²

Le demandeur d'emploi non mobilisable est défini à l'article 27, 19° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 :

 demandeur d'emploi que le service de l'emploi compétent identifie au moyen de l'outil de screening internationalement reconnu ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health - et reconnaît comme étant confronté à une combinaison de facteurs psycho-médico-sociaux qui affectent durablement sa santé et/ou son intégration sociale ou professionnelle, avec comme conséquence qu'il n'est pas en mesure de travailler dans le circuit économique normal ou dans le cadre d'un travail adapté ou encadré, rémunéré ou non. Le statut de demandeur d'emploi non mobilisable est accordé pour une période de deux ans et est renouvelable moyennant une nouvelle évaluation au moyen de l'outil de screening ICF.

6. W. Van Eeckhoutte (collab. A. Taghon et E. Van Oostveldt), *Mémento social*, Liège, Kluwer, 2023, p 1056.

7. X, « Suis-je dispensé de chercher un emploi si je m'occupe d'un proche malade ? », disponible sur www.droitsquotidiens.be, 8 novembre 2023, consulté le 9 novembre 2023.

8. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B., 31 déc., art 90, §3.

9. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B., 31 déc., art 114, §5.

10. W. Van Eeckhoutte (collab. A. Taghon et E. Van Oostveldt), *op.cit.*, p 1056.

11. C. Barella, « Freins à l'emploi : qu'est-ce que le screening ICF des chômeurs ? », disponible sur www.actuchomage.info, 22 juin 2021, consulté le 13 novembre 2023.

12. *Idem*.

Ce sont les régions qui identifient et accompagnent les demandeurs d'emploi considérés comme non mobilisables. Ainsi, Actiris, le FOREM, le VDAB et l'ADG sont compétents en la matière et peuvent octroyer le statut de demandeur d'emploi non mobilisable.

Pour pouvoir identifier si une personne rentre ou non dans la définition du demandeur d'emploi non mobilisable, les services de l'emploi compétents utilisent l'outil de screening ICF.¹³ Cet outil, initialement utilisé par l'OMS,¹⁴ a été réduit et adapté, par le VDAB ainsi que par deux universités flamandes et des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle,¹⁵ pour être utilisé et utilisable dans le domaine de l'emploi : 43 items sont ainsi utilisés par les services régionaux de l'emploi pour déterminer si une personne répond à certains critères psycho-médico-sociaux et peut prétendre à ce statut (16).

Si le statut de demandeur d'emploi lui est octroyé, le chômeur se retrouve dans la situation suivante :

- il continue à percevoir ses allocations de chômage ;
- il est dispensé de rechercher activement un emploi ;
- il doit collaborer à l'accompagnement qui lui est offert par le service régional de l'emploi ; au risque de perdre le droit à ses allocations s'il se soustrait à cette obligation.

Ce statut est accordé pour deux ans et renouvelable moyennant une nouvelle évaluation.

Les vacances des chômeurs

Les personnes bénéficiant d'allocations de chômage ont droit à des jours de congé.¹⁷ Ces vacances, qui peuvent être prises au moment où le chômeur le souhaite, pourraient donc être utilisées pour accompagner son enfant hospitalisé.

Dans la mesure où cela n'est pas le but premier des vacances, nous n'envisageons cette solution que comme un dernier recours mais il n'en reste pas moins que durant ses vacances, il n'est pas demandé au chômeur de respecter l'obligation de recherche active d'emploi.¹⁸ Et ce dernier reste libre d'utiliser cette période comme il l'entend.

Conditions d'octroi¹⁹

À concurrence de 24 jours ou 4 semaines par an

Formalités²⁰

Choix libre des jours durant l'année et mention « V » sur la carte de chômage.

13. International Classification of Functioning, Disability and Health.

14. X, «International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) », disponible sur www.who.int, s.d., consulté le 13 novembre 2023.

15. C. Barella, « Freins à l'emploi : qu'est-ce que le screening ICF des chômeurs ? », disponible sur www.actuchomage.info, 22 juin 2021, consulté le 13 novembre 2023.

16. Idem.

17. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B., 31 déc., art 74, §2, 4°.

18. X, «Pouvez-vous prendre des vacances pendant votre chômage ? », disponible sur www.onem.be, 7 juin 2010, consulté le 16 novembre 2023.

19. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B., 31 déc., art 74, §2, 4°.

20. X, «Pouvez-vous prendre des vacances pendant votre chômage ? », disponible sur www.onem.be, 7 juin 2010, consulté le 16 novembre 2023.

Durée de la dispense²¹

Maximum 24 jours par an.

Montant des allocations²²

Le chômeur perçoit son allocation de chômage, sauf pour les jours de vacances qui sont couverts par un précédent pécule de vacances.

Pour conclure

En conclusion, nous devons faire appel à des mécanismes juridiques qui, pour la plupart, ne sont pas prévus pour une telle situation, mis à part le mécanisme de l'aidant proche.

Cela pourrait nous questionner sur le fossé d'inégalité qui se creuse entre les familles composées de deux parents et les familles monoparentales, d'autant plus dans des situations compliquées telles que celle de l'hospitalisation d'un enfant et du chômage.

Mais alors se pose la question de savoir s'il est juste de continuer à laisser grandir les inégalités sociales²³ entre ces deux types de parents ? Ne serait-il pas nécessaire de prévoir des règles précises s'appliquant aux familles monoparentales, qui plus est pour les familles monoparentales qui connaissent d'autres difficultés dans leur vie telles que le chômage et l'hospitalisation d'un enfant ? Ne devrait-il pas y avoir un filet de sécurité plus accessible pour mieux aider ces personnes en difficulté ?



Laura Peigneux
Clinique juridique Rosa Parks

21. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, 31 déc., art 74, §2, 4°.

22. X, "Pouvez-vous prendre des vacances pendant votre chômage ? », disponible sur www.onem.be, 7 juin 2010, consulté le 16 novembre 2023.

23.T. Lemaigre et M. Wagener, Monoparentalité à Bruxelles. État des lieux et perspectives. Plateforme technique de la monoparentalité en Région Bruxelles-Capitale, Bruxelles, 2013, p.25.

PUIS-JE AVOIR RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL POUR MIEUX CONCILIER MA VIE PROFESSIONNELLE ET MA VIE FAMILIALE ?

Le recours au télétravail revêt pour les familles monoparentales une importance particulière. Le télétravailleur a, dans une certaine mesure, la possibilité de définir son lieu et son horaire de travail, lui octroyant une plus grande autonomie. Il jouit également d'un gain non négligeable de temps, une réduction du stress et de la fatigue liés aux transports¹.

Le télétravail est aujourd'hui une solution appréciée par énormément de travailleurs. En 2022, 33,9% des salariés ont travaillé habituellement ou parfois à domicile². Le télétravail se définit communément comme étant

«une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux .

Il existe différents types de télétravail : le télétravail régulier³, le télétravail occasionnel⁴ ou encore le télétravail obligatoire⁵. Il est bon de souligner que la CCT n°149 qui régit le télétravail obligatoire n'est plus en vigueur depuis le 31 mars 2025⁶. Cette réglementation a été élaborée spécifiquement pendant la pandémie du coronavirus, pour permettre la poursuite de l'activité économique dans le respect des règles de confinement imposées dans le cadre des mesures sanitaires.

Durant la pandémie mondiale, le monde du travail se devait d'évoluer pour s'adapter aux nouveaux défis. Le télétravail s'est imposé comme la solution idéale. A la suite de cette pandémie, bien que le télétravail n'ait plus nécessairement lieu d'être, de nombreuses entreprises et travailleurs ont néanmoins adopté ce mode de travail, permettant entre autres aux travailleurs de mieux concilier leurs vies personnelle et professionnelle.

Le télétravail structurel (ou régulier)

Pour avoir recours au télétravail structurel (de manière régulière et non occasionnelle), certaines conditions doivent être remplies.

Personnes éligibles au télétravail

Il est bon de souligner que le télétravail ne peut pas s'appliquer à tous les travailleurs. Certaines professions sont exclues de par leur nature. La CCT n°85 exclut de son champ d'application les travailleurs dits mobiles, tels que les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur ou encore les infirmiers à domicile.

1. Rapport d'étude : Analyse et impact du télétravail en région de Bruxelles-Capitale, octobre 2021, pp.29-30.

2. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/travail-domicile>.

3. Convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, M.B., 5 septembre 2006.

4. Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art. 22 à 28, M.B., 15 mars 2017.

5. Convention collective de travail n° 149 du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus, M.B., 5 mai 2021.

6. Convention collective de travail n° 149/2 du 7 décembre 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus, M.B., 5 mai 2022.

Le caractère volontaire

Le télétravail régulier se fait sur une base volontaire.

Cela vaut autant pour le travailleur que pour l'employeur concernés.⁷

Le travailleur peut donc en tout temps déposer auprès de son employeur une demande de télétravail.

En revanche, l'employeur a le droit de librement accepter cette demande ou au contraire de la refuser.⁸

Ce pouvoir discrétionnaire laissé à l'employeur peut donc empêcher le travailleur de télétravailler.

Le bien-être lors du télétravail

La législation en matière de bien-être⁹ est toujours à respecter. Il revient également à l'employeur de s'assurer de la conformité de l'environnement du travailleur.

L'employeur devra également avertir le travailleur des différentes réglementations en matière de bien-être¹⁰

Il peut par exemple conseiller au travailleur d'avoir une pièce propice afin d'effectuer ses prestations ou encore d'éviter d'avoir des câbles qui jonchent le sol.¹¹

Le télétravailleur « doit pouvoir jouir des mêmes garanties de sécurité et d'hygiène que les autres travailleurs ».¹²

Le télétravail ne peut donc être envisagé que si aucune conséquence néfaste sur la santé n'existe. En effet, à partir du moment où l'employé n'a pas la possibilité de dédier une pièce à son travail ou de mettre en place toutes les mesures de protection du bien-être, le télétravail porte atteinte à la qualité de travail et perd toute son utilité.¹³

Conclusions d'une convention de télétravail

Une convention écrite doit être conclue entre le télétravailleur et l'employeur. Cette formalité doit être accomplie au plus tard au moment où le travailleur commence à exécuter son télétravail.¹⁴

Certains éléments obligatoires doivent être mentionnés dans cette convention.¹⁵ La sanction attachée est la nullité de la convention.

Cette convention écrite assure une protection des télétravailleurs. L'employeur peut également instaurer des moments au cours desquels le travailleur se doit d'être joignable.¹⁶

7. V. NEUPREZ, W. VAN EECKHOUTTE, « Chap. IV : Télétravailleurs », in Compendium social, Droit du travail contenant des annotations fiscales, Bruxelles, Wolters Kluwer, 2022, p.3198.

8. Ibid.

9. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996.

10. Convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, art.15, op.cit.

11. N. TANCREDI, « Travail à domicile, télétravail et nouvelles méthodes de travail : Le bien-être et la sécurité du (télé)travailleur », in travail à domicile, télétravail et nouvelles méthodes de travail, Bruxelles, Wolters Kluwer, 2021, p.71-79.

12. Ibid.

13. N. TANCREDI, « Travail à domicile, télétravail et nouvelles méthodes de travail : Le bien-être et la sécurité du (télé)travailleur », op.cit., p.71-79.

14. Convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, art.6, op.cit.

15. Ibid.

16. L. BALLARIN, « Le télétravail », in Guide social permanent Tome 5, Bruxelles, Wolters Kluwer, 23 octobre 2017, pp. 52-60.

Dans l'hypothèse du non-accomplissement de la convention, un droit de réintégrer les locaux de l'entreprise se crée.¹⁷

Dans la pratique, il est cependant peu probable que le travailleur fasse application de ce droit.¹⁸

Le télétravail occasionnel

Le travailleur a également la possibilité d'avoir recours au télétravail occasionnel.

Le télétravail occasionnel est défini comme

« une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière.¹⁹ »

Le régime du télétravail occasionnel présente énormément de similarités avec celui exercé de manière régulière. Nous retrouvons donc par exemple le caractère volontaire du télétravail.

Néanmoins, le travailleur ne pourra bénéficier d'une possibilité de télétravail occasionnel qu'en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise et pour autant que la fonction et/ou l'activité qu'il exerce soit compatible avec le télétravail occasionnel.



Elvis Kojovi

Clinique juridique Rosa Parks

17. N. TANCREDI, « Travail à domicile, télétravail et nouvelles méthodes de travail : Le bien-être et la sécurité du (télé)travailleur », op.cit., p.71-79.

18. Ibid.

19. Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art. 23, M.B., 15 mars 2017.