



ÉTUDE

# La dimension de genre de différents congés en Belgique

Congés parental, pour assistance médicale, pour  
soins palliatifs et pour aidant-es proches,  
crédit-temps et interruption de carrière

Auteur-e-s

Laurène Thil, Steven Vanmarcke et Karolien Lenaerts  
| HIVA - KU Leuven

Bernard Fusulier  
| UCLouvain

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



# Table des matières

Introduction	8
1. Méthodologie et données	10
2. Congé parental et autres congés thématiques	11
2.1 Congé parental	11
2.1.1 Le cadre légal	11
2.1.2 Chiffres clés du congé parental	15
2.2 Congé parental corona	18
2.2.1 Le cadre légal	18
2.2.2 Chiffres clés du congé parental corona	19
2.3 Congé pour assistance médicale	20
2.3.1 Le cadre légal	20
2.3.2 Chiffres clés du congé pour assistance médicale	24
2.4 Congé pour soins palliatifs	25
2.4.1 Le cadre légal	25
2.4.2 Chiffres clés du congé pour soins palliatifs	28
2.5 Congé pour aidant-es proches	30
2.5.1 Le cadre légal	30
2.5.2 Chiffres clés du congé pour aidant-es proches	33
3. Crédit-temps et interruption de carrière	35
3.1 Crédit-temps	35
3.1.1 Le cadre légal	35
3.1.2 Chiffres clés du crédit-temps	40
3.2 Crédit-temps corona	48
3.2.1 Le cadre légal	48
3.2.2 Chiffres clés du crédit-temps corona	49

3.3	Interruption de carrière .....	50
3.3.1	Le cadre légal .....	50
3.3.2	Chiffres clés de l'interruption de carrière .....	54
<b>4.</b>	<b>Synthèse des éléments clés</b> .....	<b>61</b>
4.1	Des congés encore très féminins mais une évolution lente vers plus d'égalité .....	61
4.2	Le succès confirmé de la flexibilité .....	62
4.3	Résumé des différents congés thématiques, du crédit-temps et de l'interruption de carrière .....	63
4.3.1	Congé parental .....	63
4.3.2	Congé parental corona .....	63
4.3.3	Congé pour assistance médicale .....	63
4.3.4	Congé pour soins palliatifs .....	63
4.3.5	Congé pour aidant-e-s proches.....	64
4.3.6	Crédit-temps.....	64
4.3.7	Interruption de carrière .....	64
<b>5.</b>	<b>Conclusions et recommandations</b> .....	<b>65</b>
5.1	Vers plus de simplicité et de transparence.....	65
5.2	Revaloriser financièrement les congés thématiques .....	66
5.3	Inciter les pères à prendre leur congé parental .....	67
5.4	Apporter une attention particulière aux familles monoparentales.....	68
5.5	Accès au congé parental pour les travailleurs et travailleuses indépendant-e-s .....	68
5.6	Informers et sensibiliser .....	69
5.7	Crédit-temps parcours de vie et crédit-temps fin de carrière .....	69
5.8	Impact de la réforme du crédit-temps sur l'égalité entre les hommes et les femmes.....	70
5.9	Un changement sémantique et symbolique .....	71
	<b>Bibliographie</b> .....	<b>73</b>

# Liste des tableaux

Tableau 1	Montants de l'allocation « congé parental » .....	14
Tableau 2	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé parental corona par sexe (données mensuelles en 2020) .....	20
Tableau 3	Montants de l'allocation « congé pour assistance médicale » .....	23
Tableau 4	Montants de l'allocation « congé pour soins palliatifs » .....	27
Tableau 5	Montants de l'allocation « congé pour aidant-es proches » .....	32
Tableau 6	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé pour aidant-es proches par sexe en 2021 et 2022 (moyenne annuelle) .....	33
Tableau 7	Les motifs du crédit-temps selon les régimes .....	37
Tableau 8	Montants de l'allocation crédit-temps à temps plein .....	39
Tableau 9	Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations à mi-temps » .....	39
Tableau 10	Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations d'1/5 » .....	39
Tableau 11	Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations à mi-temps » .....	39
Tableau 12	Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations d'1/5 » .....	40
Tableau 13	Nombre total d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps corona .....	49
Tableau 14	Montants de l'allocation interruption de carrière complète .....	51
Tableau 15	Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations à mi-temps » ....	52
Tableau 16	Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations d'1/3 » .....	52
Tableau 17	Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations d'1/4 » .....	52
Tableau 18	Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations d'1/5 » .....	52
Tableau 19	Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à mi-temps » .....	53
Tableau 20	Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/3 » .....	53
Tableau 21	Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/4 » .....	53
Tableau 22	Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/5 » .....	53

# Liste des figures

Figure 1	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé parental par sexe (moyenne annuelle).....	15
Figure 2	Nombre d'utilisateurs du congé parental par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle) .....	16
Figure 3	Nombre d'utilisatrices du congé parental par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle) .....	16
Figure 4	Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs du congé parental en fonction du type d'interruption entre 2004 et 2022 (moyenne annuelle) .....	17
Figure 5	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé pour assistance médicale par sexe (moyenne annuelle) .....	24
Figure 6	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour assistance médicale par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	25
Figure 7	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé pour soins palliatifs par sexe (moyenne annuelle) .....	28
Figure 8	Nombre d'utilisateurs du congé pour soins palliatifs par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	29
Figure 9	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour aidant-es proches par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	34
Figure 10	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du crédit-temps par sexe (moyenne annuelle) .....	41
Figure 11	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps selon le régime général par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	42
Figure 12	Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs du crédit-temps selon le régime général par type d'interruption entre 2014 et 2022 – (moyenne annuelle).....	43
Figure 13	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps en régime général pour soins par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	44
Figure 14	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps en régime général pour formation par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	45
Figure 15	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps selon le régime fin de carrière par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	46
Figure 16	Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs du crédit-temps selon le régime fin de carrière par type d'interruption entre 2014 et 2022 – (moyenne annuelle) .....	47

Figure 17	Part du nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps selon le régime entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	47
Figure 18	Nombre d'utilisateurs et utilisatrices de l'interruption de carrière (moyenne annuelle).....	55
Figure 19	Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices de l'interruption de carrière selon le régime général et type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	56
Figure 20	Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière selon le régime général par type d'interruption entre 2004 et 2022 (moyenne annuelle) .....	57
Figure 21	Nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière selon le régime fin de carrière et type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle) .....	58
Figure 22	Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière selon le régime fin de carrière par type d'interruption entre 2004 et 2022 (moyenne annuelle).....	59
Figure 23	Part du nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices de l'interruption de carrière selon le régime entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle).....	60
Figure 24	Synthèse du rapport entre le nombre d'utilisatrices et le nombre d'utilisateurs des congés thématiques, de l'interruption de carrière et du crédit-temps entre 2004 et 2022.....	62

# Introduction

Portée par des mouvements sociaux et nourrie par les publications scientifiques, la double question des inégalités entre les femmes et les hommes et de la conciliation vie privée et vie professionnelle constitue une véritable préoccupation des politiques publiques (tant à l'échelle supranationale - OCDE ; Union européenne - que nationale). Vers la fin des années 1990, un diagnostic général commence à être largement partagé autour de plusieurs transformations contemporaines. Celles-ci comprennent la croissante féminisation du salariat et les persistantes inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, ainsi que la précarisation des emplois et la flexibilisation du temps de travail. D'autres transformations majeures incluent l'intensification du travail, la mobilité des personnes, la diversification des modèles familiaux et des systèmes de parenté, le vieillissement de la population et le rétrécissement des réseaux d'entraide intra-familiaux ou communautaires. En outre, ces changements sont accompagnés par une tendance à l'individualisation et à la quête de l'épanouissement personnel, ainsi qu'une mise en avant de la valeur du bien-être des enfants. Enfin, les technologies de l'information et de la communication ont contribué à redéfinir les frontières spatio-temporelles, engendrant une reconfiguration significative de notre société.

Tous ces processus de transformation sont autant de dimensions qui font de la conciliation vie privée vie professionnelle non seulement un problème vécu par les personnes (et les mères tout particulièrement) mais aussi un défi que nos sociétés contemporaines doivent pouvoir relever, ce qui se traduit notamment dans des politiques de congés, de régulation du temps de travail et de services aux parents et à la petite enfance, sans compter une préoccupation pour la question des aînés en perte d'autonomie.

La loi du 15 novembre 2022, modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes intègre désormais le critère de « responsabilités familiales »<sup>1</sup> dans les critères protégés assimilés au « sexe ». Ce nouveau critère a pour objectif de garantir la protection du nombre grandissant de travailleurs et de travailleuses qui aménagent leur temps de travail au cours de leur vie active en utilisant les dispositifs mis à leur disposition et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La question demeure néanmoins de savoir si ces dispositifs favorisent une égalité entre les femmes et les hommes, ou s'ils ne

---

<sup>1</sup> Le critère "Responsabilité familiales" concerne la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

remettent pas en cause l'assignation prioritaire des femmes aux charges domestiques et familiales (Fusulier, Nicole-Dancourt, 2015).

Cette étude commanditée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a pour objectif d'apporter quelques éléments de réponse en retraçant l'évolution globale de la répartition entre les femmes et les hommes des congés et formules d'aménagement du temps de travail, tels que le crédit-temps, l'interruption de carrière, le congé parental et les autres congés thématiques, sur la période 2004-2022.

La première partie de l'étude présente la méthodologie et les données utilisées.

Les deuxième et troisième parties rappellent les réglementations entourant chaque type de congé ou d'aménagement du temps de travail, telles que la durée, les indemnités, le maintien des droits sociaux comme la pension, et les différentes formules disponibles. L'objectif de ces parties est également de mettre en lumière l'évolution générale du nombre de femmes et d'hommes ayant eu recours à ces congés et les types et formules d'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès auprès des femmes et des hommes.

Dans une quatrième partie, l'étude résume et analyse les différents résultats.

La cinquième partie présente les conclusions générales de l'étude et met en avant un certain nombre de recommandations visant à faire du système des congés et d'aménagements du temps de travail un outil de l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail.

# 1. Méthodologie et données

Les données statistiques ont été fournies par l'Office National de l'Emploi (ONEM) sur la période de 2004 à 2022. Pour les types d'interruption<sup>2</sup>, les données disponibles couvrent la période de 2014 à 2022. Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices est donné par moyenne annuelle. Etant donné que nous n'avons pas d'informations sur la durée des congés par personne, nous utilisons une moyenne sur l'année du nombre de personnes qui ont pris un congé spécifique. Nous ne présentons donc pas le nombre exact de personnes ayant pris un congé, une même personne ayant souvent pris un congé sur plusieurs mois.

L'analyse a été réalisée en se servant des variables suivantes : genre, type et motif d'interruption.

L'Institut étudie plusieurs systèmes d'aménagement du temps de travail. D'un côté le congé parental et les autres congés thématiques, comme le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidant-e-s proches. D'un autre côté, les systèmes de crédit-temps (pour le secteur privé) et d'interruption de carrière (pour le secteur public). De plus, les mesures temporaires disponibles lors de la pandémie de COVID-19 sont également présentées. Il s'agit du congé parental corona et du crédit-temps corona.

Le système belge des congés est relativement complexe. Au fur et à mesure des années, de nouvelles mesures se sont ajoutées aux anciennes. Les données présentées concernant les montants reflètent la situation au moment de l'écriture de cette étude, en juin 2023. Les nouvelles mesures applicables dans le cadre de l'arrêté royal et de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 ainsi que celles applicables à partir de février et juin 2023 sur l'interruption de carrière, le crédit-temps et les congés thématiques sont donc prises en compte<sup>3</sup>.

Enfin, il convient de noter que ce rapport utilise l'écriture inclusive. Ainsi le mot « utilisateur » renvoie à l'utilisation pour les hommes et « utilisatrices » pour les femmes<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Les différents congés et systèmes d'interruption de carrière et crédit-temps peuvent se décliner en différents types d'interruption selon la flexibilité souhaitée, c'est-à-dire qu'ils peuvent être pris par exemple à temps-plein, à mi-temps, à 1/5<sup>ème</sup> temps ou à 1/10<sup>ème</sup> temps.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations, voir <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven-wijziging-van-het-recht-op> ou <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques-modification-du-droit-aux>. Ces réformes seront également détaillées plus bas dans l'étude.

<sup>4</sup> Cette étude ne présente pas la situation des personnes non-binaires car les données permettent seulement de différencier entre les femmes et les hommes.

## 2. Congé parental et autres congés thématiques

### 2.1 Congé parental

#### 2.1.1 Le cadre légal

Le premier congé parental rémunéré en Belgique date de 1997. Il s'agit d'une transposition d'une Directive européenne adoptée en 1996<sup>5</sup> et qui oblige les pays à créer, pour tous les parents salariés<sup>6</sup> un congé parental de minimum 3 mois. La directive recommande par ailleurs que le congé soit flexible et non transférable.

En 1997, en Belgique, le congé parental est donc un congé non transférable lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant. La durée du congé est alors de 3 mois et celui-ci peut être pris jusqu'aux 4 ans de l'enfant<sup>7</sup>.

Avec les années, le congé parental va évoluer. Il va notamment se flexibiliser de plus en plus. Ainsi, depuis 2002 le congé parental peut être pris non seulement à mi-temps mais également à 1/5 temps et peut être fractionné par mois. Depuis 2005, il est possible de combiner les différentes formules.

Enfin, en 2009, l'âge maximum de l'enfant donnant droit au congé est porté à 12 ans (21 ans pour les enfants en situation de handicap physique et/ou mental) puis en 2010, suite à une nouvelle Directive européenne<sup>8</sup> la durée du congé parental est portée de 3 à 4 mois. Les deux parents peuvent prendre leur congé parental en même temps. Aucune différence n'existe pour les couples de même sexe (depuis 2006) ou les parents adoptifs. C'est leur situation sur le marché du travail

---

<sup>5</sup> Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 entrée en vigueur en 1998

<sup>6</sup> Pour pouvoir bénéficier d'un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière, il faut être un-e travailleur-euse salarié-e occupé-e auprès d'un employeur soumis au droit belge et percevoir une rémunération faisant l'objet de cotisations de sécurité sociale pour l'ONSS. Ainsi les travailleurs et les travailleuses indépendant-es n'ont pas droit au congé parental. Ils et elles peuvent cependant avoir droit à un congé parental d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée. Pour plus d'informations, voir <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/Pages/conge-parental-accueil-independant.aspx#:~:text=L'accueil%20d'un%20enfant,semaines%20cette%20p%C3%A9riode%20de%20base.>

<sup>7</sup> [Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière](#)

<sup>8</sup> Directive 2010/18/UE du 8 mars 2012 concernant le congé parental

qui détermine leur éligibilité, et non la composition du couple en fonction du sexe ou de la situation matrimoniale<sup>9</sup>.

Au mois de juillet 2018, plusieurs textes de lois visant à rendre le congé parental plus flexible ont été votés par le Parlement fédéral. Il est désormais possible de réduire ses prestations d'1/10, de fractionner son congé parental pris à temps plein par semaine ou encore de planifier librement une période de congé parental sous forme de réduction des prestations pendant une période convenue. Attention, ces nouvelles mesures devaient faire l'objet d'un accord avec l'employeur (contrairement aux autres qui sont un droit). En effet, en principe, l'employeur peut refuser la demande de congé parental d'1/10 ou les modalités d'exercice flexible du congé parental à temps plein ou à mi-temps<sup>10</sup>.

Jusqu'à novembre 2022<sup>11</sup>, lorsqu'un-e employé-e avertissait l'employeur par écrit de son intention de bénéficier du congé parental, celui-ci pouvait reporter la date de début du congé parental pour des motifs dépendants du fonctionnement de l'entreprise dans un délai maximum d'1 mois suivant la notification écrite. Pour les demandes introduites à partir du 10 novembre 2022, ce report doit être plus explicite et motivé par écrit et ne peut être évoqué que si la prise du congé perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise. En outre, dans le cas du report pour une interruption complète, l'employeur est tenu de proposer une alternative.

Le droit au congé parental est accordé dans le cadre d'un contrat de travail avec un employeur. Le-la salarié-e doit avoir travaillé dans la même entreprise ou institution pendant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent la demande écrite à l'employeur. Depuis octobre 2022, les périodes de travail effectuées chez l'employeur en tant qu'intérimaires entrent désormais en ligne de compte pour le calcul de la conditions d'ancienneté<sup>12</sup>. Pour les travailleurs et les travailleuses du secteur public ou de l'enseignement, il faut seulement être en activité de service, peu importe l'ancienneté.

### 2.1.1.1 La durée

En 2023, chaque travailleur-euse, parent d'un enfant âgé de maximum 12 ans (21 ans pour un enfant en situation de handicap) peut suspendre l'exécution de son contrat pendant une période de 4 mois à temps plein, 8 mois à mi-temps, 20 mois à 1/5 ou 40 mois à 1/10 temps. Le congé peut également être fractionné par mois et par semaines et les différentes formules peuvent être combinées.

---

<sup>9</sup> Merta, L., Mortelmans, D., Fusulier, B. (2018) 'Belgium country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2018. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

<sup>10</sup> Pour plus d'informations, voir <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-parental>

<sup>11</sup> 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 – 07 octobre 2022

<sup>12</sup> Art.19 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 – 07 octobre 2022

Tout régime de travail, temps plein ou temps partiel, ouvre le droit à une suspension complète des prestations. Seul le régime de travail à temps plein permet de réduire les prestations d'un mi-temps, d'1/5 et d'1/10 temps. Pour la formule 1/10, l'employeur doit communiquer sa décision motivée par écrit, l'absence de décision étant assimilée à un accord de l'employeur<sup>13</sup>.

### 2.1.1.2 Le montant de l'allocation

L'allocation d'interruption versée par l'ONEM est forfaitaire, son montant n'est pas calculé en fonction de la rémunération des parents. Les barèmes sont prévus par mois au départ d'un emploi à temps plein. En cas d'interruption complète au départ d'un emploi à temps partiel, l'allocation est calculée proportionnellement à leur régime horaire.

Il existe une majoration de l'allocation pour les familles monoparentales, c'est-à-dire pour les personnes qui habitent exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge. Ce montant majoré pour travailleur-euse isolé-e vaut pour toutes les formules dans le secteur privé et uniquement pour les 1/5 et 1/10 dans le secteur public. Pour le type d'interruption 1/5 et 1/10, deux montants existent pour le secteur privé uniquement<sup>14</sup> :

- Le montant isolé 1 concerne toute personne vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).
- Pour prétendre au montant isolé 2, trois conditions doivent être remplies : 1) cohabiter exclusivement avec des enfants à charges, 2) être parent au 1er degré ou être chargé de leur éducation quotidienne, 3) l'enfant pour lequel les prestations sont réduites doit avoir moins de 12 ans (21 ans si l'enfant est en situation de handicap).

Il est intéressant de noter qu'il existe également des différences selon les régions. En Flandre, un dispositif appelé « Vlaamse aanmoedigingspremie (prime d'encouragement flamande) » est versé sous certaines conditions aux parents qui travaillent dans le secteur privé ou à profit social et qui prennent un congé parental. Le gouvernement flamand accorde cette prime en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM. Les indépendants à titre complémentaire et les personnes qui perçoivent une pension peuvent également demander cette prime. Le montant net varie selon les cas entre 35€ et 590€<sup>15</sup>. Si d'autres primes existent dans d'autres régions (comme la prime pour familles monoparentales à Bruxelles<sup>16</sup>), la prime d'encouragement flamande « congé parental » est la seule dédiée au congé parental.

---

<sup>13</sup> Cette mesure date du 10 novembre 2022 et est reprise dans la loi transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158. Avant cette date, l'employeur devait donner son accord pour la prise du congé parental sous la forme d'une réduction d'1/10.

<sup>14</sup> Dans le secteur public, le montant isolé 1 est d'application pour les réductions de prestations de 1/5 et 1/10, pour les personnes vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).

<sup>15</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie>

<sup>16</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.parentia.be/fr-BXL/familles-monoparentales>

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, le montant majoré accordé aux travailleurs et aux travailleuses de 50 ans et plus qui interrompent leur carrière dans le cadre d'un congé parental est supprimé dans tous les secteurs<sup>17</sup>.

Tableau 1 Montants de l'allocation « congé parental »

	Temps plein		Réduction des prestations d'1/2		Réduction des prestations d'1/5		
	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé 1	Montant isolé 2
Montant mensuel net	879,15€	1 497,75€*	405,23€	690,39€*	137,48€	184,88€	276,15€*

	Réduction des prestations d'1/10		
	Montant de base	Montant isolé 1	Montant isolé 2
Montant mensuel net	68,74€	92,44€	138,07€*

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>18</sup>  
\* Montants augmentés au 01/07/2023

### 2.1.1.3 L'assimilation

Le congé parental compte intégralement pour la pension de salarié-es lorsqu'ils et elles perçoivent une allocation d'interruption de l'ONEM. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal<sup>19</sup>.

### 2.1.1.4 La protection contre le licenciement

Le-la travailleur-euse qui exerce son droit au congé parental est protégé-e contre le licenciement. La protection qui s'applique est celle valable dans le cadre de l'interruption de carrière. Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement au contrat de travail du-de la travailleur-euse pendant la période de protection, sauf pour un motif étranger au congé parental. La période de protection débute le jour de l'avertissement écrit de l'employeur et se termine trois mois après la fin du congé parental<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

<sup>18</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques>. Les montants renseignés concernent les secteurs privés et publics. Pour les montants spécifiques au secteur de l'enseignement, voir <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques#secteur-de-lenseignement>

<sup>19</sup> La rémunération fictive est généralement basée sur les rémunérations réelles que le-la travailleur-euse a perçues avant la période assimilée. Source : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/periodes-d-inactivite#congeparental>

<sup>20</sup> Pour plus de détails voir <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-parental>

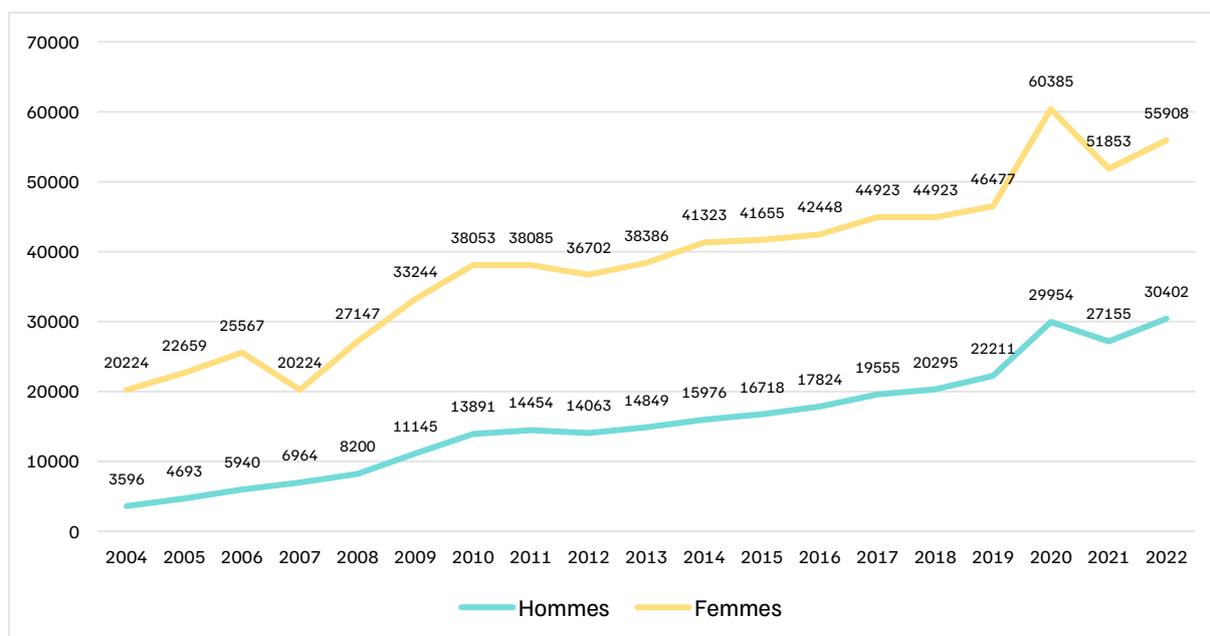
## 2.1.2 Chiffres clés du congé parental

### 2.1.2.1 Evolution générale 2004-2022

Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé parental est en augmentation constante depuis 2004 (avec un pic en 2020 lors du COVID-19). Il est passé de 20 224 utilisatrices en 2004 à 55 908 en 2022 et de 3 596 utilisateurs en 2004 à 30 402 en 2022 (Figure 1). L'augmentation est particulièrement forte pour les hommes, avec plus de 8 fois plus de pères ayant eu recours au congé parental en 2022 qu'en 2004. Le nombre de femmes a quant à lui plus que doublé durant la même période. En 2004, 85% des personnes ayant pris en congé parental étaient des femmes contre 65% en 2022.

Cette évolution du nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices montre à quel point le congé parental est devenu un outil essentiel de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle pour les parents.

Figure 1 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé parental par sexe (moyenne annuelle)

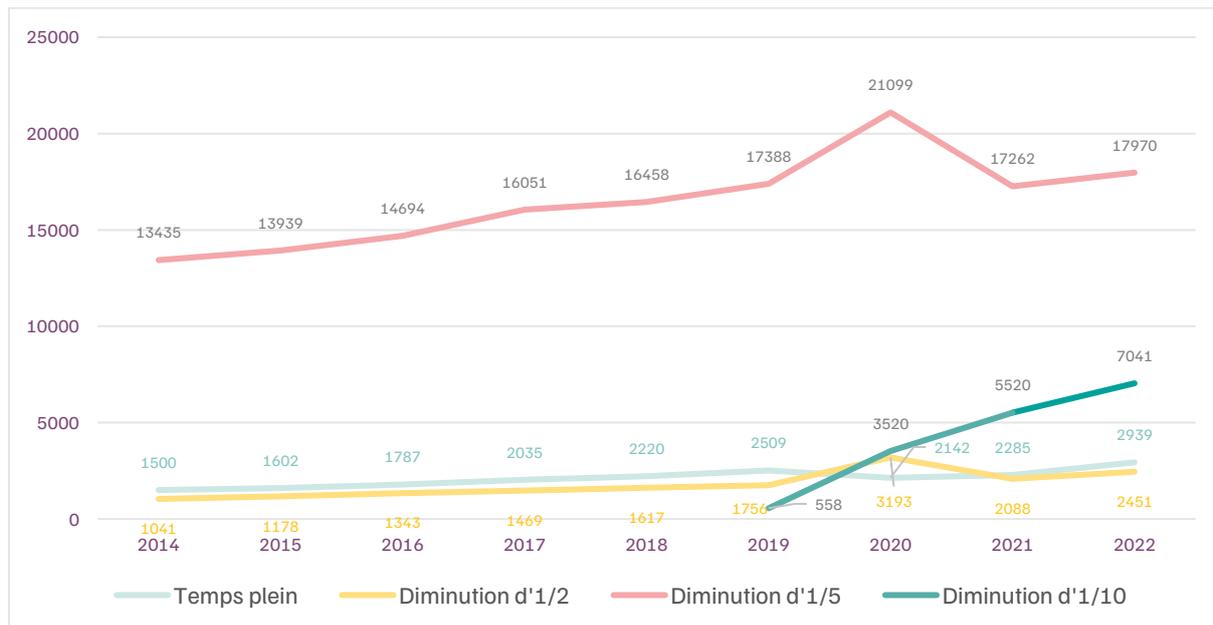


Source ONEM

### 2.1.2.2 Congé parental en fonction du sexe et du type d'interruption

La formule la plus populaire chez les hommes est la formule de réduction des prestations d'1/5, avec notamment un pic en 2020 lors de la pandémie de COVID-19. La diminution d'1/10 est plus récente mais on observe une forte augmentation du nombre d'utilisateurs de cette formule, en passant de 558 en 2019 à 7 041 en 2022. Les formules de réduction à temps plein et à mi-temps restent les moins utilisées depuis 2014 (Figure 2).

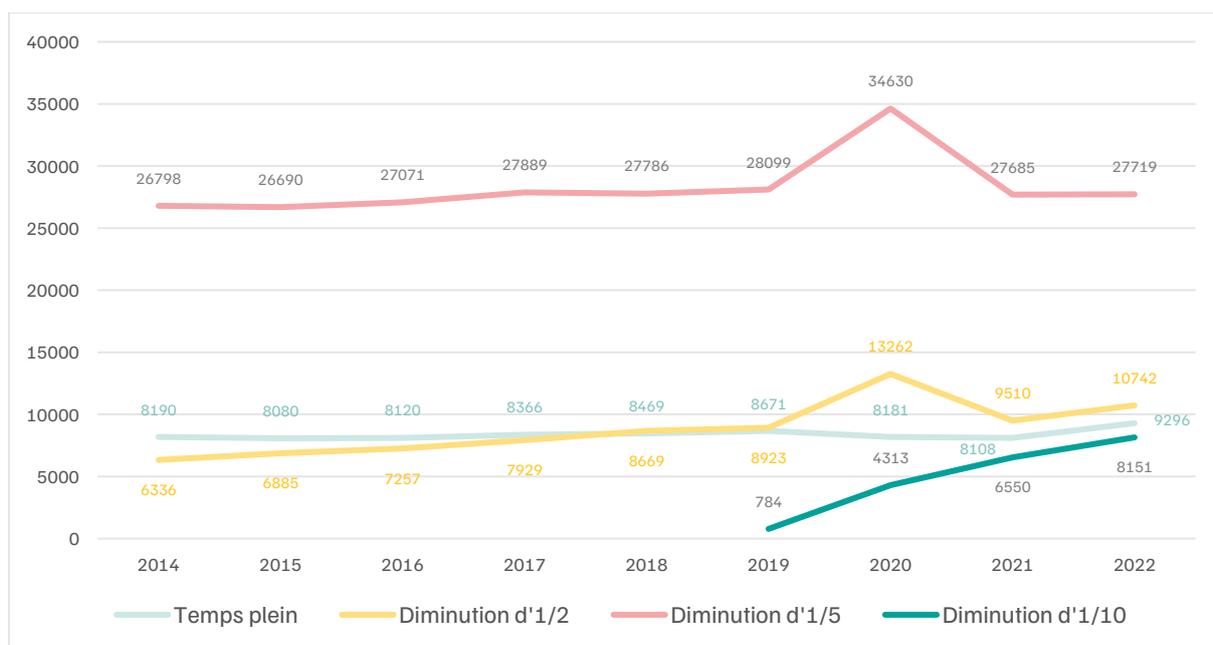
Figure 2 Nombre d'utilisateurs du congé parental par type d'interruption entre 2014 et 2022 – (moyenne annuelle)



Source ONEM

La formule la plus populaire chez les femmes est également la formule de réduction des prestations d'1/5, avec notamment un pic en 2020 lors de la pandémie de COVID-19. La diminution d'1/10 est plus récente mais on observe une forte augmentation du nombre d'utilisatrices de cette formule, en passant de 784 en 2019 à 8 151 en 2022. La formule de réduction des prestations à mi-temps a également connu un pic en 2020 et reste plus utilisée que la formule à temps plein et d'1/10 en 2022 (Figure 3).

Figure 3 Nombre d'utilisatrices du congé parental par type d'interruption entre 2014 et 2022 – (moyenne annuelle)



Source ONEM

Malgré l'augmentation importante du nombre d'utilisateurs, l'évolution vers une répartition plus égalitaire du congé parental entre hommes et femmes est lente. Le congé reste toujours majoritairement féminin, avec en 2022 près de 2 fois plus d'utilisatrices que d'utilisateurs. On peut cependant noter que le nombre d'utilisatrices était plus de 5 fois plus important que le nombre d'utilisateurs en 2004 (Figure 4). Ceci peut représenter une certaine évolution vers des normes parentales plus égalitaires.

Si l'on regarde la répartition par type d'interruption, l'aspect genré est encore plus flagrant. Les formules à temps plein et de réduction à mi-temps sont respectivement plus de 4 et 3 fois plus utilisées par les femmes en 2022. Les formules à 1/5 et 1/10 sont plus égalitaires.

Figure 4 Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs du congé parental en fonction du type d'interruption entre 2004 et 2022 – (moyenne annuelle)<sup>21</sup>



Source ONEM

21 Les données par type d'interruption sont seulement disponibles à partir de 2014.

## 2.2 Congé parental corona

### 2.2.1 Le cadre légal

L'arrêté royal n°23 du 13 mai 2020<sup>22</sup> a introduit un congé parental corona à partir du 1er mai 2020. Ce congé offrait la possibilité aux travailleurs et aux travailleuses qui étaient en service depuis au moins un mois de réduire leurs prestations jusqu'à un mi-temps ou à 4/5<sup>e</sup> temps, moyennant l'accord de leur employeur (ce n'était donc pas un droit), en vue de prendre soin de leur enfant ou d'un enfant placé de moins de 12 ans pendant l'épidémie de Covid-19. La nouvelle formule prévoyait des conditions d'accès plus souples que le congé parental ordinaire, une allocation plus élevée et une procédure de demande rapide.

Les parents biologiques, les parents d'accueil et les parents adoptifs avaient tous le droit de prendre ce congé. Les deux parents pouvaient prendre le congé en même temps<sup>23</sup>. Concernant les enfants en situation de handicap, la limite d'âge était portée à 21 ans et, dans certaines circonstances spécifiques, elle ne s'appliquait pas du tout<sup>24</sup>.

Il était également possible de convertir un congé parental en cours en un congé parental corona. Dans ce cas, à l'issue du congé parental corona, le congé parental ordinaire reprenait jusqu'à la date prévue.

Le congé parental corona était donc un congé supplémentaire, les périodes de congé parental corona n'étaient pas déduites des durées maximales du congé parental ordinaire.

L'arrêté royal n°45 du 26 juin 2020<sup>25</sup> a prolongé cette mesure du 1er juillet 2020 au 30 septembre 2020 et l'a étendue pour certaines catégories de travailleurs et de travailleuses. En effet, les parents isolés et les parents d'enfants en situation de handicap pouvaient également prendre un congé parental corona à temps plein à partir du 1er juillet 2020<sup>26</sup>.

Le congé parental corona a pris fin le 30 septembre 2020. Toutefois, du 1er octobre 2020 au 31 mars 2021, les travailleurs et travailleuses avaient le droit de s'absenter pour s'occuper d'un enfant qui ne pouvait pas aller à la crèche, l'école ou dans un centre d'accueil pour personnes en situation de handicap en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=fr&pub\\_date=2020-05-14&caller=list&numac=2020020950](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2020-05-14&caller=list&numac=2020020950)

<sup>23</sup> Fusulier, B. and Mortelmans, D. (2021) 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2021. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

<sup>24</sup> Il n'y avait pas de limite d'âge lorsqu'un enfant ou un-e adulte en situation de handicap est accueilli-e par ses parents s'il ou elle bénéficie d'un service ou d'un traitement en milieu hospitalier ou non hospitalier organisé ou reconnu par les Communautés.

<sup>25</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=fr&pub\\_date=2020-06-30&caller=summary&numac=2020041991](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2020-06-30&caller=summary&numac=2020041991)

<sup>26</sup> Pour plus d'informations, voir <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/conge-parental-corona#:~:text=Ce%20conq%C3%A9%20offre%20la%20possibilit%C3%A9,%C3%A9pid%C3%A9mie%20de%20Covid%2D19.>

<sup>27</sup> Fusulier, B. and Mortelmans, D. (2021) 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2021. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

### 2.2.1.1 La durée

Le congé parental corona pouvait être pris dans la période du 1er mai au 30 septembre 2020. Il était possible de le prendre sous la forme d'une interruption à mi-temps et d'1/5. Pour avoir droit au congé à mi-temps, il fallait travailler à temps plein, pour le congé 1/5 un emploi minimum de 3/4 temps était requis.

Le congé à temps plein et le congé 1/10 n'étaient pas prévus au départ dans le système de congé parental corona. Cependant à partir du 1<sup>er</sup> juillet, les parents isolés et les parents d'enfants en situation de handicap pouvaient également prendre un congé parental corona à temps plein.

### 2.2.1.2 Le montant de l'allocation

Les allocations pour congé parental normal ont été majorées de 25% pour les interruptions à mi-temps ou d'1/5 (voir section 2.1.1 pour les montants). Pour les parents isolés ou parents d'un enfant en situation de handicap, l'allocation était majorée de 50%, plafonnée de manière à ce que la rémunération totale ne dépasse pas la rémunération brute perdue<sup>28</sup>.

### 2.2.1.3 L'assimilation

Le congé parental corona compte intégralement pour la pension de salarié-es lorsqu'ils et elles perçoivent une allocation d'interruption de l'ONEM. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal<sup>29</sup>.

### 2.2.1.4 La protection contre le licenciement

Le-la travailleur-euse qui exerce son droit au congé parental corona est protégé-e contre le licenciement. La protection qui s'applique est celle valable dans le cadre de l'interruption de carrière. Cela signifie que l'employeur ne pouvait pas mettre fin unilatéralement au contrat de travail du-de la travailleur-euse pendant la période de protection, sauf pour un motif étranger au congé parental corona. La période de protection débutait le jour de l'avertissement écrit de l'employeur et se terminait trois mois après la fin du congé parental corona.

## 2.2.2 Chiffres clés du congé parental corona

### 2.2.2.1 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices en 2020 en fonction du type d'interruption et du sexe

Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé parental corona a fortement varié entre mai et septembre 2020. Les femmes ont toujours été plus nombreuses, avec 24 703 utilisatrices en mai, un pic de 46 649 en juin et 41 615 en septembre. Les hommes étaient 11 975 en mai, 22 343 en juin et 13 843 en septembre (Tableau 2).

---

<sup>28</sup> <https://www.onem.be/actualites/2020/07/01/prolongation-des-mesures>

<sup>29</sup> La rémunération fictive est généralement basée sur les rémunérations réelles que le-la travailleur-euse a perçues avant la période assimilée. Source : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/periodes-d-inactivite#congeparental>

Tableau 2 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé parental corona par sexe (données mensuelles en 2020)

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
05/2020	11 975	24 703	36 678	33	67
06/2020	22 343	46 649	68 992	32	68
07/2020	12 891	31 245	44 136	29	71
08/2020	16 683	42 528	59 211	28	72
09/2020	13 843	41 615	55 458	25	75
10/2020	711	1 632	2 343	30	70
11/2020	114	314	428	27	73
12/2020	28	58	86	33	67

Source ONEM

Le type d'interruption le plus populaire était la formule de réduction des prestations d'1/5 aussi bien pour les femmes que pour les hommes. La formule à mi-temps et à temps plein a plus souvent été utilisée par les femmes que par les hommes.

Le congé parental corona a été toujours majoritairement utilisé par les femmes, entre 2 fois plus d'utilisatrices en mai 2020, à 3 fois plus en septembre 2020. Si l'on compare l'utilisation du congé parental ordinaire et du congé parental corona en 2020, on constate que celle du congé parental corona était légèrement moins égalitaire que celle du congé parental ordinaire. En 2020 au total, 70% des personnes en congé parental corona étaient des femmes, contre 69% et 68% des personnes en congé parental ordinaire respectivement en 2018 et 2019<sup>30</sup>.

## 2.3 Congé pour assistance médicale

### 2.3.1 Le cadre légal

Le congé pour assistance médicale donne la possibilité au-la travailleur-euse de réduire ou de suspendre temporairement ses prestations de travail pour assister médicalement un membre de leur ménage ou un membre de leur famille, jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave<sup>31</sup>. Le-la travailleur-euse qui veut bénéficier du droit à la suspension complète de son contrat

<sup>30</sup> Il faut noter que nous avons seulement des données pour le congé parental corona entre mai et décembre 2020.

<sup>31</sup> Contrairement aux fonctionnaires et aux salarié-es, les indépendant-es n'ont pas droit à un congé pour assistance médicale. En revanche, une "aide de proximité par des indépendants" est bien prévue. Il s'agit de certains "avantages" dont l'indépendant-e peut bénéficier dans cette situation. Pour plus d'informations, voir <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/quels-types-de-conge-remunere-y-t-il-pour-les-independants#:~:text=Contrairement%20aux%20fonctionnaires%20et%20aux,un%20conge%C3%A9%20pour%20assistance%20m%C3%A9dicale>.

de travail ou de la réduction de ses prestations de travail, doit le notifier à son employeur par écrit. Il est possible de réduire les prestations de travail à temps plein, à mi-temps et d'un 1/5<sup>32</sup>.

Tout régime de travail, temps plein ou temps partiel, ouvre le droit à une suspension complète des prestations. Tout régime de travail au moins à 3/4 temps permet de réduire les prestations jusqu'à un mi-temps. Seul le régime de travail à temps plein permet de réduire les prestations d'1/5 temps.

La réglementation applicable est différente en fonction du secteur dont dépend l'employeur<sup>33</sup>.

Pour le secteur privé et les administrations locales et provinciales, le congé pour assistance médicale est un droit et ne peut être refusé, pour autant que les personnes présentent à l'employeur une attestation du médecin traitant du patient ou de la patiente prouvant qu'il ou elle est disposé-e à lui prodiguer une assistance médicale nécessaire à sa convalescence, en plus de l'assistance professionnelle dont il ou elle peut bénéficier par ailleurs.

A noter, si l'employeur occupe moins de 10 travailleurs et travailleuses, l'interruption partielle à mi-temps ou d'1/5 temps n'est pas un droit. Il faut donc l'accord de l'employeur pour en bénéficier. L'interruption complète est au contraire un droit, même dans les PME. De plus, dans les entreprises du secteur privé occupant 50 travailleurs et travailleuses ou moins, l'employeur pourrait, pour des raisons d'organisation, refuser l'usage de ce droit aux travailleurs et travailleuses qui ont déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption partielle.

Dans le secteur public et de l'enseignement, cette forme spécifique d'interruption de carrière ne peut pas être refusée si l'autorité ou la Communauté (pour l'enseignement) dont la personne dépend l'a réglementairement prévue.

Pour les membres du personnel contractuel dans une entreprise publique autonome, il faut s'adresser au service du personnel afin de vérifier si l'entreprise a déclaré applicable à ses contractuel-les la réglementation valable pour les agents statutaires.

Ainsi en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise et du type d'interruption, le congé pour assistance médicale n'est pas forcément un droit, ce qui rend le système compliqué.

### 2.3.1.1 La durée

Pour l'interruption complète, il est possible d'interrompre complètement les prestations de travail par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois, par patient gravement malade. Les périodes

---

<sup>32</sup> <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-assistance-medicale#:~:text=Pour%20ces%20deux%20cat%C3%A9gories%20de,les%20travailleurs%20du%20secteur%20priv%C3%A9>.

<sup>33</sup> <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-assistance-medicale>

d'interruption complète obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 12 mois maximum<sup>34</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019<sup>35</sup>, le-la travailleur-euse a la possibilité de prendre le congé pour assistance médicale à temps plein, moyennant l'accord de l'employeur, par périodes plus courtes que la durée minimale d'un mois. Il ou elle peut le réduire à une semaine, deux semaines ou trois semaines.

Pour l'interruption partielle, il est possible de réduire les prestations d'1/5 ou à mi-temps par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois, par patient gravement malade. Les périodes d'interruption partielle d'1/5 temps ou à mi-temps obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 24 mois maximum<sup>36</sup>.

### 2.3.1.2 Le montant de l'allocation

L'allocation d'interruption versée par l'ONEM est forfaitaire, son montant n'est pas calculé en fonction de la rémunération. Les barèmes sont prévus par mois au départ d'un emploi à temps plein. En cas d'interruption complète au départ d'un emploi à temps partiel, l'allocation est calculée proportionnellement à leur régime horaire.

Dans le cas où le congé pour assistance médicale est demandé pour prendre soin d'un enfant à charge, une majoration de l'allocation est prévue pour les familles monoparentales, c'est-à-dire pour les personnes qui habitent exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge. Ce montant majoré pour travailleur-euse isolé-e vaut pour toutes les formules dans le secteur privé et uniquement pour les 1/5 dans le secteur public. Pour le type d'interruption 1/5, deux montants existent pour le secteur privé uniquement<sup>37</sup> :

- Le montant isolé 1 concerne toute personne vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).
- Pour prétendre au montant isolé 2, trois conditions doivent être remplies : 1) cohabiter exclusivement avec des enfants à charges, 2) être parent au 1<sup>er</sup> degré ou être chargé de leur éducation quotidienne, 3) l'enfant pour lequel les prestations sont réduites doit avoir moins de 18 ans (21 ans si l'enfant est en situation de handicap).

Lorsque le congé pour assistance médicale n'est pas demandé pour un enfant à charge mais pour un autre membre de la famille, il est également possible de bénéficier d'une majoration de l'allocation si le-la travailleur-euse vit uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge mais uniquement pour une interruption d'1/5.

---

<sup>34</sup> Ou 24 mois pour les travailleurs et travailleuses isolé-es qui prodiguent une assistance médicale à leur enfant de maximum 16 ans.

<sup>35</sup> D'après l'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques : [https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-05-mai-2019\\_n2019202161.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-05-mai-2019_n2019202161.html)

<sup>36</sup> Ou 48 mois pour les travailleurs et travailleuses isolé-es qui prodiguent une assistance médicale à leur enfant de maximum 16 ans.

<sup>37</sup> Dans le secteur public, le montant isolé 1 est d'application pour les réductions de prestations de 1/5 et 1/10, pour les personnes vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, le montant majoré accordé aux travailleurs et aux travailleuses de 50 ans et plus qui interrompent leur carrière à mi-temps ou d'1/5 temps dans le cadre d'un congé pour assistance médicale est supprimé dans tous les secteurs<sup>38</sup>.

Tableau 3 Montants de l'allocation « congé pour assistance médicale »

	Temps plein		Réduction des prestations d'1/2		Réduction des prestations d'1/5		
	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé 1	Montant isolé 2
Montant mensuel net	879,15€	1 497,75€*	405,23€	682,20€	137,48€	184,88€	276,15€*

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>39</sup>

\* Montants augmentés au 01/07/2023

### 2.3.1.3 L'assimilation

Le congé pour assistance médicale compte intégralement pour la pension de salarié-es lorsqu'ils et elles perçoivent une allocation d'interruption de l'ONEM. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal<sup>40</sup>.

### 2.3.1.4 La protection contre le licenciement

Le-la travailleur-euse qui exerce son droit au congé pour assistance médicale est protégé-e contre le licenciement. La protection qui s'applique est celle valable dans le cadre de l'interruption de carrière. Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement au contrat de travail du-de la travailleur-euse pendant la période de protection, sauf pour un motif étranger au congé pour assistance médicale. La période de protection débute le jour de l'avertissement écrit de l'employeur et se termine trois mois après la fin du congé pour assistance médicale<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

<sup>39</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques>

Les montants renseignés concernent les secteurs privés et publics. Pour les montants spécifiques au secteur de l'enseignement, voir <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques#secteur-de-lenseignement>

<sup>40</sup> La rémunération fictive est généralement basée sur les rémunérations réelles que le-la travailleur-euse a perçues avant la période assimilée. Source : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/periodes-d-inactivite#palliatifmedicale>

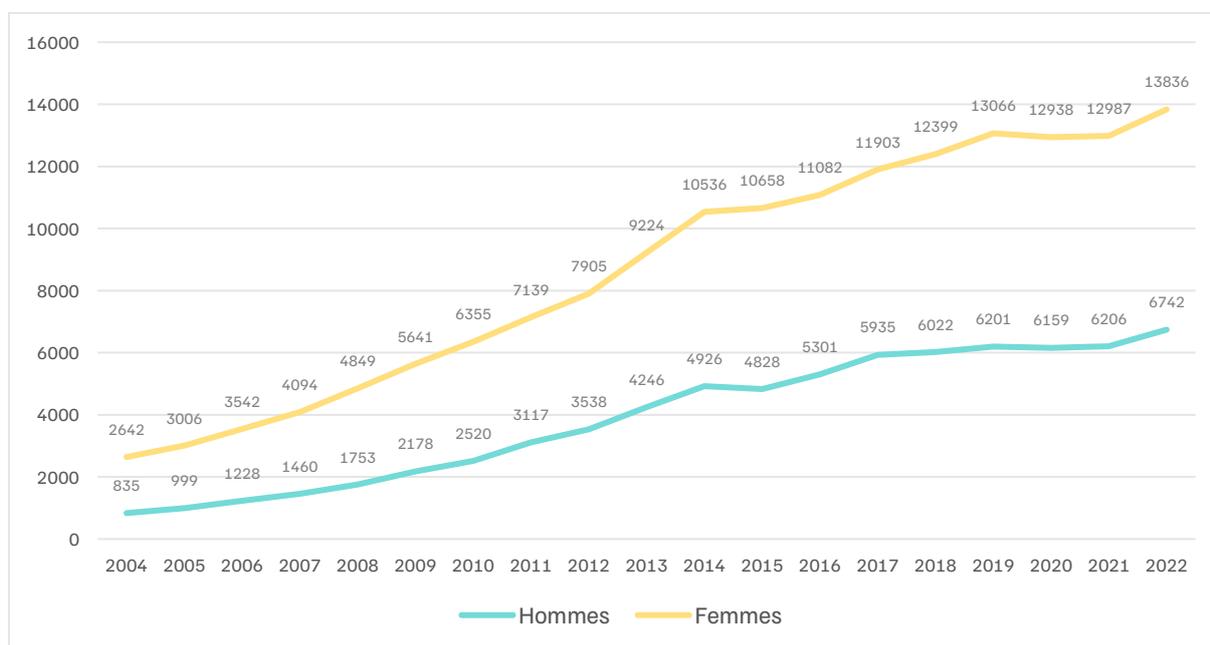
<sup>41</sup> Pour plus de détails voir <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-assistance-medicaled#:~:text=Le%20travailleur%20a%20la%20possibilit%C3%A9,deux%20semaines%20ou%20trois%20semaines>.

## 2.3.2 Chiffres clés du congé pour assistance médicale

### 2.3.2.1 Evolution générale 2004-2022

Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour assistance médicale est en augmentation constante depuis 2004. Il est passé de 2 642 utilisatrices en 2004 à 13 836 en 2022 et de 835 utilisateurs en 2004 à 6 742 en 2022 (Figure 5). L'augmentation est particulièrement forte pour les hommes, avec 8 fois plus de pères ayant eu recours au congé pour assistance médicale en 2022 qu'en 2004. Le nombre de femmes a quant à lui été multiplié par 5 durant la même période. En 2004, 76% des personnes utilisant un congé pour assistance médicale étaient des femmes, contre 67% en 2022.

Figure 5 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé pour assistance médicale par sexe (moyenne annuelle)



Source ONEM

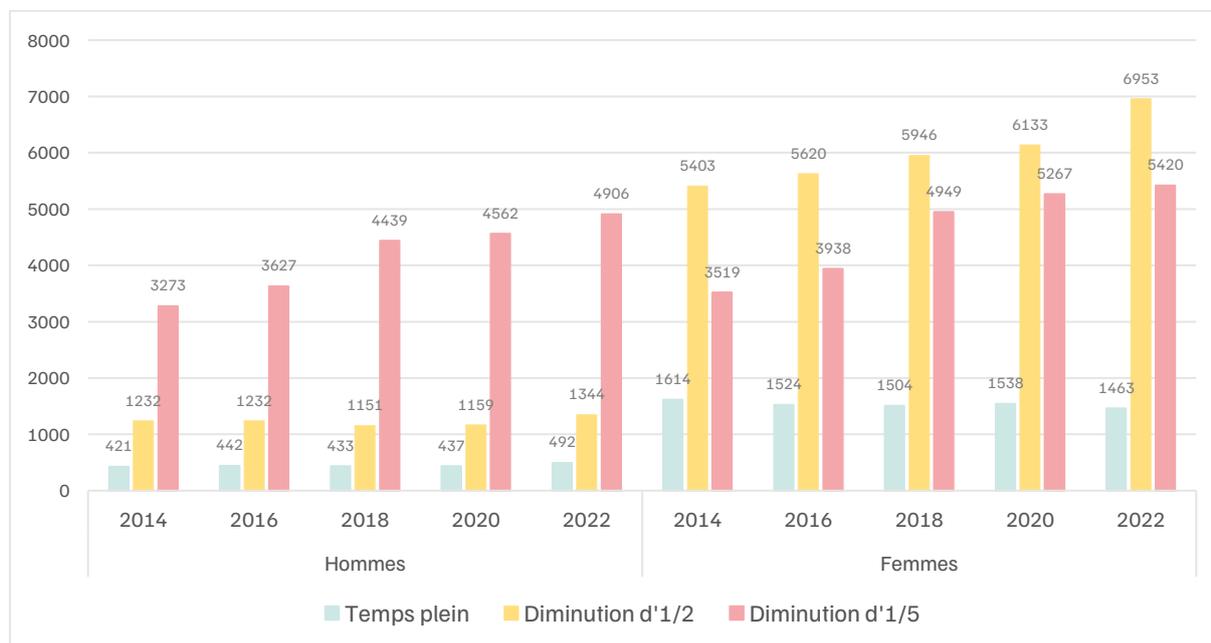
Le congé pour assistance médicale reste donc majoritairement utilisé par les femmes. Elles étaient plus de 3 fois plus nombreuses en 2004 que les hommes, contre 2 fois plus en 2022. On observe donc une évolution lente vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

### 2.3.2.2 Congé pour assistance médicale en fonction du sexe et du type d'interruption

La formule la plus populaire chez les hommes est la formule de réduction des prestations d'1/5, avec 4 906 utilisateurs en 2022. On observe un succès grandissant de cette formule depuis 2014.

La formule de réduction à mi-temps est moins utilisée, avec 1 344 utilisateurs en 2022. La formule de réduction à temps plein est la moins populaire, avec 492 utilisateurs en 2022. Le nombre d'utilisateurs de ces deux formules est relativement stable depuis 2014 (Figure 6).

Figure 6 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour assistance médicale par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



Source ONEM

La formule la plus populaire chez les femmes est la formule de réduction des prestations à mi-temps, avec 6 953 utilisatrices en 2022. On observe un succès de plus en plus grand de cette formule depuis 2014. La formule de réduction à 1/5 est légèrement moins utilisée, avec 5 420 utilisatrices en 2022. Cette formule aussi connaît un succès de plus en plus grand depuis 2014. La formule de réduction à temps plein est la moins populaire, avec 1 463 utilisatrices en 2022. Le nombre d'utilisatrices de cette formule est relativement stable depuis 2014 (Figure 6).

## 2.4 Congé pour soins palliatifs

### 2.4.1 Le cadre légal

Le congé pour soins palliatifs est une forme spécifique d'interruption de carrière, qui permet de suspendre ou de réduire temporairement les prestations afin de prodiguer des soins palliatifs à une personne en fin de vie, souffrant d'une maladie incurable en phase terminale. Ces soins palliatifs visent à assurer l'accompagnement global du patient ou de la patiente en fin de vie, tant au niveau de la gestion des symptômes physiques et de la douleur que d'un soutien psychologique ou spirituel ou d'une assistance administrative ou familiale.

Afin d'en bénéficier, il faut présenter une attestation du médecin traitant indiquant que le-la travailleur-euse est disposé-e à dispenser des soins palliatifs.

Le droit aux allocations d'interruption dépend pour la majorité des salarié-es<sup>42</sup> de l'arrêté royal du 02.01.1991. L'arrêté royal du 07.05.1999 est applicable au personnel statutaire des services publics.

L'arrêté royal du 12.08.1991 est applicable au personnel nommé ou engagé à titre définitif dans l'enseignement et les centres PMS des communautés. L'arrêté royal du 10.06.2002 est applicable aux membres du personnel statutaire et contractuel des entreprises publiques autonomes.

Cette forme d'interruption de carrière est un droit et ne peut être refusé dans le secteur privé et au sein des administrations locales et provinciales. Dans le secteur public et de l'enseignement, ce droit ne peut être refusé si l'autorité dont le-la travailleur-euse dépend l'a prévu dans son règlement. Enfin pour les membres du personnel contractuel des entreprises publiques autonomes, il faut s'adresser au service du personnel afin de vérifier si la possibilité existe.

#### 2.4.1.1 La durée

Il existe 3 formes d'interruption dans le cadre du congé pour soins palliatifs quel que soit le secteur (privé, public, enseignement, etc.): l'interruption complète, l'interruption à mi-temps et l'interruption d'1/5 temps. Tout régime de travail, temps plein ou temps partiel, ouvre le droit à une suspension complète des prestations. Tout régime de travail au moins à 3/4 temps permet de réduire les prestations jusqu'à un mi-temps. Seul le régime de travail à temps plein permet de réduire les prestations d'1/5 temps<sup>43</sup>.

Par demande, le congé pour soins palliatifs peut être obtenu pour une durée d'un mois. Cette durée est identique en cas d'interruption complète ou en cas d'interruption partielle, à mi-temps ou d'1/5. Après la première demande d'un mois, le congé pour soins palliatifs peut être prolongé, si nécessaire. Depuis le 01.02.2017, deux prolongations d'un mois sont possibles.

#### 2.4.1.2 Le montant de l'allocation

L'allocation d'interruption versée par l'ONEM est forfaitaire, son montant n'est pas calculé en fonction de la rémunération. Les barèmes sont prévus par mois au départ d'un emploi à temps plein. En cas d'interruption complète au départ d'un emploi à temps partiel, l'allocation est calculée proportionnellement au régime horaire.

Dans le cas où le congé pour soins palliatifs est demandé pour prendre soin d'un enfant à charge, une majoration de l'allocation est prévue pour les familles monoparentales, c'est-à-dire pour les personnes qui habitent exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge. Ce montant majoré pour travailleur-euse isolé-e vaut pour toutes les formules dans le secteur privé et uniquement

---

<sup>42</sup> Depuis le plan famille intitulé « La situation de l'aidant proche indépendant » appliqué à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015, les indépendant-es ont également droit à un congé pour soins palliatifs. La demande et le paiement ont lieu via leur caisse d'assurances sociales. Pour plus d'informations, voir [https://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/609\\_196774-STEUNT\\_ELKANDER-NEWSFLASH-FR\\_04.pdf](https://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/609_196774-STEUNT_ELKANDER-NEWSFLASH-FR_04.pdf)

<sup>43</sup> <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-soins-palliatifs>

pour les 1/5 dans le secteur public. Pour le type d'interruption 1/5, deux montants existent pour le secteur privé uniquement<sup>44</sup> :

- Le montant isolé 1 concerne toute personne vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).
- Pour prétendre au montant isolé 2, trois conditions doivent être remplies : 1) cohabiter exclusivement avec des enfants à charges, 2) être parent au 1er degré ou être chargé de leur éducation quotidienne, 3) l'enfant pour lequel les prestations sont réduites doit avoir moins de 18 ans (21 ans si l'enfant est en situation de handicap).

Lorsque le congé pour soins palliatifs n'est pas demandé pour un enfant à charge mais pour un autre membre de la famille, il est également possible de bénéficier d'une majoration de l'allocation si le-la travailleur-euse vit uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge mais uniquement pour une interruption d'1/5.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, le montant majoré accordé aux travailleurs et aux travailleuses de 50 ans et plus qui interrompent leur carrière à mi-temps ou d'1/5 temps dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs est supprimé dans tous les secteurs<sup>45</sup>.

Tableau 4 Montants de l'allocation « congé pour soins palliatifs »

	Temps plein		Réduction des prestations d'1/2		Réduction des prestations d'1/5		
	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé 1	Montant isolé 2
Montant mensuel net	879,15€	1 497,75€*	405,23€	690,39€*	137,48€	184,88€	276,15€

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>46</sup>

\* Montants augmentés au 01/07/2023

### 2.4.1.3 L'assimilation

Le congé pour soins palliatifs compte intégralement pour la pension de salarié-es lorsqu'ils et elles perçoivent une allocation d'interruption de l'ONEM. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> Dans le secteur public, le montant isolé 1 est d'application pour les réductions de prestations de 1/5 et 1/10, pour les personnes vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).

<sup>45</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

<sup>46</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques>  
Les montants renseignés concernent les secteurs privés et publics. Pour les montants spécifiques au secteur de l'enseignement, voir <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques#secteur-de-lenseignement>

<sup>47</sup> La rémunération fictive est généralement basée sur les rémunérations réelles que le-la travailleur-euse a perçues avant la période assimilée. Source : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/periodes-d-inactivite#palliatifmedicale>

#### 2.4.1.4 La protection contre le licenciement

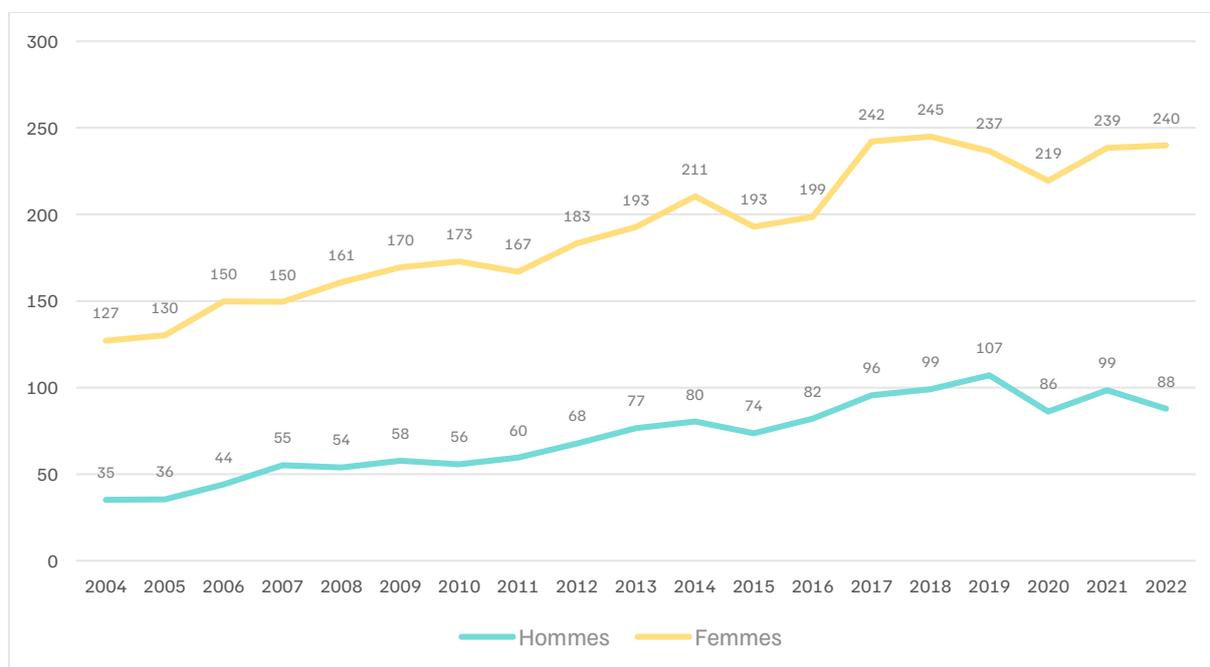
Le-la travailleur-euse qui exerce son droit au congé pour soins palliatifs est protégé-e contre le licenciement. La protection qui s'applique est celle valable dans le cadre de l'interruption de carrière. Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement au contrat de travail du-de la travailleur-euse pendant la période de protection, sauf pour un motif étranger au congé pour soins palliatifs. La période de protection débute le jour de l'avertissement écrit de l'employeur et se termine trois mois après la fin du congé pour soins palliatifs<sup>48</sup>.

### 2.4.2 Chiffres clés du congé pour soins palliatifs

#### 2.4.2.1 Evolution générale 2004-2022

Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour soins palliatifs est en augmentation constante entre 2004 et 2018-2019. Il est passé de 127 utilisatrices en 2004 à 245 en 2018 et de 35 utilisateurs en 2004 à 107 en 2019 (Figure 7). Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices a légèrement baissé depuis 2019 pour les hommes, tandis que le nombre de femmes a baissé en 2020 pendant le COVID-19 et est en augmentation depuis. Entre 2004 et 2022, le nombre d'utilisateurs ayant eu recours au congé pour assistance médicale a doublé. Le nombre total d'hommes reste cependant faible. Le nombre de femmes, plus important que le nombre d'hommes, a également été multiplié quasiment par 2 durant la même période. En 2004, 78% des personnes utilisant un congé pour soins palliatifs étaient des femmes, contre 73% en 2022.

Figure 7 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé pour soins palliatifs par sexe (moyenne annuelle)



Source ONEM

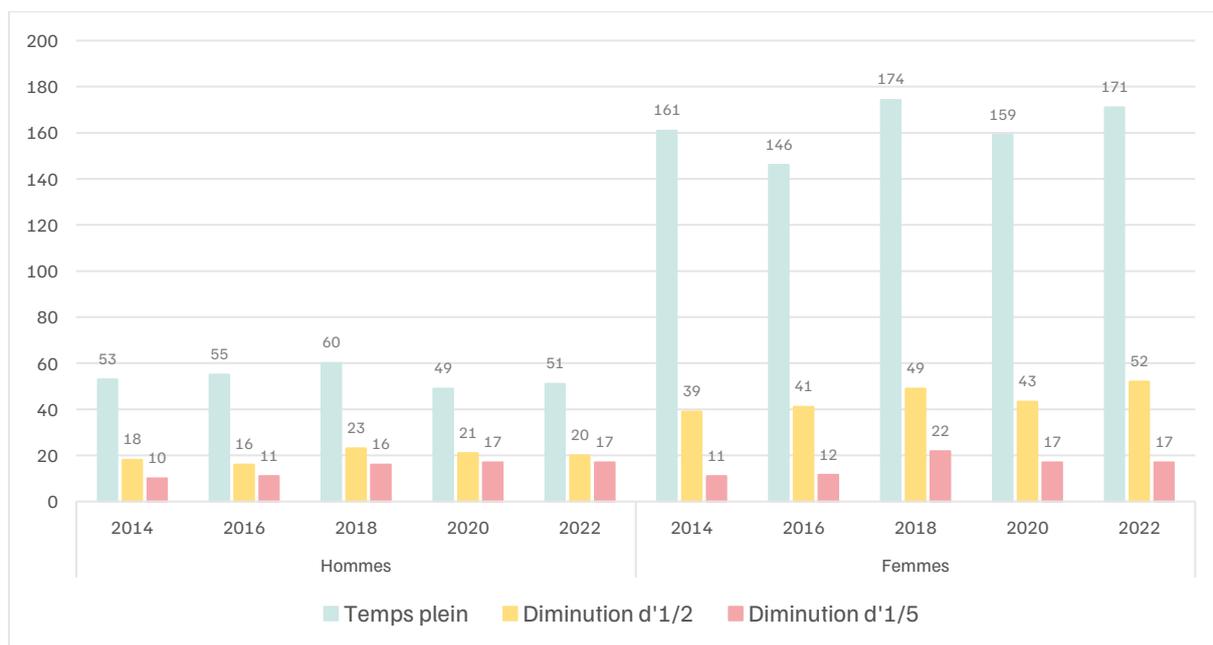
<sup>48</sup> Pour plus de détails voir <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-soins-palliatifs>

### 2.4.2.2 Congé pour soins palliatifs en fonction du sexe et du type d'interruption

La formule la plus populaire chez les hommes est la formule de réduction des prestations à temps plein, avec 51 utilisateurs en 2022. Le nombre d'utilisateurs à temps plein est relativement stable depuis 2014.

La formule de réduction à mi-temps est moins utilisée, avec 20 utilisateurs en 2022. La formule de réduction à 1/5 est la moins populaire, avec 17 utilisateurs en 2022. Le nombre d'utilisateurs de ces deux formules est relativement stable depuis 2014 (Figure 8).

Figure 8 Nombre d'utilisateurs du congé pour soins palliatifs par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



Source ONEM

La formule la plus populaire chez les femmes est également la formule de réduction des prestations à temps plein, avec 171 utilisatrices en 2022. Le nombre d'utilisatrices à temps plein est relativement stable depuis 2014.

La formule de réduction à mi-temps est moins utilisée, avec 52 utilisatrices en 2022. La formule de réduction à 1/5 est la moins populaire, avec 17 utilisatrices en 2022. Le nombre d'utilisatrices de ces deux formules est relativement stable depuis 2014 (Figure 8).

Le congé pour soins palliatifs est majoritairement utilisé par les femmes. Elles étaient plus de 3,5 fois plus nombreuses en 2014 que les hommes, près de 3 fois plus en 2022.

## 2.5 Congé pour aidant-es proches

### 2.5.1 Le cadre légal

Le congé pour aidant-e-s proches est issu de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant-e proche, telle que modifiée par la loi du 17 mai 2019. L'arrêté royal du 16 juin 2020 porte exécution de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant-e proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant-e proche. Le congé pour aidant-e-s proches est réglé par les articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Pour les statutaires de l'Etat fédéral et les membres du personnel des entreprises publiques autonomes, le congé pour aidant-es proches est réglé par l'arrêté royal du 19.10.2020, publié au Moniteur belge le 02.12.2020.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, un-e travailleur-euse<sup>49</sup>, reconnu-e par la mutuelle comme aidant-e-e proche<sup>50</sup>, peut suspendre complètement ses prestations ou les réduire afin d'apporter une aide et un soutien continu ou réguliers à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap, est vulnérable et dans une situation de dépendance.<sup>51</sup>

La continuité et la régularité de l'aide suppose une aide de minimum 50 heures par mois ou de minimum 600 heures par an. Sont également compris dans ce temps les périodes consacrées à la formation et au soutien de l'aidant-e proche. La personne aidée doit également avoir sa résidence principale en Belgique et y résider de manière permanente et effective.

L'aidant-e proche doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir développé une relation de confiance ou de proximité, affective ou géographique avec la personne aidée ;
- Avoir une résidence permanente et effective en Belgique ;
- Être inscrit-e au registre de la population ou au registre des étrangers et des étrangères ;
- Exercer le soutien et l'aide à des fins non professionnelles, d'une manière gratuite et avec le concours d'au moins un-e intervenant-e professionnel-le ;
- Tenir compte du projet de vie de la personne aidée.

---

<sup>49</sup> Le congé pour aidants proches d'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020 aux travailleurs et travailleuses du secteur privé et aux membres du personnel contractuels du secteur public ainsi qu'aux membres du personnel statutaires des autorités des Régions et des Communautés. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le congé pour aidants proches peut également être obtenu par les membres du personnel statutaire de l'Etat et ceux des entreprises publiques autonomes. Les indépendant-es peuvent également bénéficier d'une allocation d'aidant-e proche.

<sup>50</sup> L'aidant-e proche doit faire une déclaration sur l'honneur, signée par l'aidant-e et la personne aidée et faire une demande de reconnaissance à sa mutuelle. Une reconnaissance en tant qu'aidant-e-e proche en vue de l'octroi de droits sociaux pouvant donner droit au congé d'aidant-e proche reste valable pendant un an à compter de la signature de la déclaration sur l'honneur mais elle peut être prolongée.

<sup>51</sup> (la notion de dépendance fait référence à diverses échelles permettant de mesurer le degré d'autonomie de la personne). Sont à considérer comme du soutien et de l'aide, les activités liées à la préservation ou la restauration de l'autonomie dans l'exercice des activités de la vie quotidienne et au maintien et au développement des activités sociales et des liens avec l'entourage. Il s'agit par exemple d'administrer des médicaments à la personne aidée, de faire ses courses, de l'alimenter, de l'aider à se déplacer, de lui apporter un soutien psychologique, ...

Le congé d'aidant-e proche peut être pris sous la forme d'une interruption des prestations de travail à temps plein, à mi-temps ou à 1/5. Sur l'ensemble de la carrière, le-la travailleur-euse a droit à un maximum de six mois d'interruption à temps plein ou douze mois d'interruption à mi-temps ou à 1/5.

Le-la travailleur-euse qui souhaite prendre un congé d'aidant-e proche doit en informer son employeur par écrit au moins sept jours avant la date de début du congé. Le-la travailleur-euse mentionne la période pendant laquelle il-elle prend le congé d'aidant-e proche et joint la preuve de la reconnaissance de son statut d'aidant-e proche. L'employeur ne peut pas refuser ou reporter le congé d'aidant-e proche si le-la travailleur-euse remplit les conditions fixées.

Le congé pour aidant-es proches est un droit. Cependant la réglementation du congé pour aidants proches ne s'applique pas automatiquement aux membres du personnel statutaires des entités fédérées. La Région ou la Communauté compétente doit d'abord prévoir le congé pour aidant-es proches dans sa propre réglementation.

#### 2.5.1.1 La durée

Depuis le 1er septembre 2021, les modalités du congé sont définies comme suit. En cas de suspension complète, la durée du congé est de 3 mois par personne aidée. Le-la travailleur-euse a la possibilité de fractionner ces 3 mois d'interruption complète en périodes d'un mois ou de multiples de ce chiffre (1x 1 mois ; 2 x 1 mois...), selon les besoins.

Il est également possible d'avoir un congé de 6 mois d'interruption partielle par personne aidée, à mi-temps ou d'1/5. Le-la travailleur-euse a la possibilité de fractionner ces 6 mois d'interruption partielle en périodes de 2 mois ou de multiples de ce chiffre (1x 2 mois ; 2 x 2 mois...), selon les besoins.

Une combinaison des deux formes d'interruption partielle (à mi-temps et d'1/5), ou une combinaison d'interruption partielle et d'interruption complète est également possible. Dans le cadre de la réduction des prestations, l'employeur et le-la travailleur-euse peuvent choisir de répartir cette réduction des prestations de travail sur une période convenue. Cet accord fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Cependant, le total maximum de congé pour toutes les personnes aidées ne peut dépasser 6 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle, ou encore 12 mois dans le cadre d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption d'1/5.

#### 2.5.1.2 Le montant de l'allocation

L'allocation d'interruption versée par l'ONEM est forfaitaire, son montant n'est pas calculé en fonction de la rémunération. Les barèmes sont prévus par mois au départ d'un emploi à temps plein. En cas d'interruption complète au départ d'un emploi à temps partiel, l'allocation est calculée proportionnellement à leur régime horaire.

Dans le cas où le congé pour aidant proche est demandé pour prendre soin d'un enfant à charge, une majoration de l'allocation est prévue pour les familles monoparentales, c'est-à-dire pour les

personnes qui habitent exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge. Ce montant majoré pour travailleur-euse isolé-e vaut pour toutes les formules dans le secteur privé et uniquement pour les 1/5 dans le secteur public. Pour le type d'interruption 1/5, deux montants existent pour le secteur privé uniquement<sup>52</sup> :

- Le montant isolé 1 concerne toute personne vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).
- Pour prétendre au montant isolé 2, trois conditions doivent être remplies : 1) cohabiter exclusivement avec des enfants à charges, 2) être parent au 1er degré ou être chargé de leur éducation quotidienne, 3) l'enfant pour lequel les prestations sont réduites doit avoir moins de 18 ans (21 ans si l'enfant est en situation de handicap).

Lorsque le congé pour assistance médicale n'est pas demandé pour un enfant à charge mais pour un autre membre de la famille, il est également possible de bénéficier d'une majoration de l'allocation si le-la travailleur-euse vit uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge mais uniquement pour une interruption d'1/5.

Depuis le 1er février 2023, le montant majoré accordé aux travailleurs et aux travailleuses de 50 ans et plus qui interrompent leur carrière à mi-temps ou d'1/5 temps dans le cadre d'un congé pour aidant-e proche est supprimé dans tous les secteurs.

Tableau 5 Montants de l'allocation « congé pour aidant-es proches »

	Temps plein		Réduction des prestations d'1/2		Réduction des prestations d'1/5		
	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé 1	Montant isolé 2
Montant mensuel net	879,15€	1 497,75€*	405,23€	690,39€*	137,48€	184,88€	276,15€*

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>53</sup>  
\* Montants augmentés au 01/07/2023

<sup>52</sup> Dans le secteur public, le montant isolé 1 est d'application pour les réductions de prestations de 1/5 et 1/10, pour les personnes vivant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge de l'enfant).

<sup>53</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques>

Les montants renseignés concernent les secteurs privés et publics. Pour les montants spécifiques au secteur de l'enseignement, voir <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques#secteur-de-lenseignement>

### 2.5.1.3 L'assimilation

Le congé pour aidant-e-s proches compte intégralement pour la pension de salarié-e-s lorsqu'ils et elles perçoivent une allocation d'interruption de l'ONEM. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal<sup>54</sup>.

### 2.5.1.4 La protection contre le licenciement

Le-la travailleur-euse qui exerce son droit au congé pour aidant-e-s proches est protégé-e contre le licenciement. La protection qui s'applique est celle valable dans le cadre de l'interruption de carrière. Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement au contrat de travail du-de la travailleur-euse pendant la période de protection, sauf pour un motif étranger au congé pour aidant-e-s proches. La période de protection débute le jour de l'avertissement écrit de l'employeur et se termine trois mois après la fin du congé pour aidant-e-s proches<sup>55</sup>.

## 2.5.2 Chiffres clés du congé pour aidant-es proches

### 2.5.2.1 Evolution générale 2021-2022

Le statut d'aidant-e-s proches n'est reconnu que depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, nous présentons donc les données pour 2021 et 2022. Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour aidant-es proches est en augmentation entre 2021 et 2022. Il est passé de 70 utilisatrices en 2021 à 195 en 2022 et de 25 utilisateurs en 2021 à 77 en 2022 (Tableau 6). L'augmentation est quasi similaire pour les femmes et les hommes, avec 2,5 fois plus de femmes en 2022 qu'en 2021 contre 3 fois plus pour les hommes. Sur les deux années, plus de 70% des personnes utilisant un congé pour aidant-es proches étaient des femmes. Il convient de noter que ce congé étant encore récent, le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices reste faible.

Tableau 6 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du congé pour aidant-es proches par sexe en 2021 et 2022 (moyenne annuelle)

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
2021	25	70	95	26	74
2022	77	195	272	28	72

Source ONEM

### 2.5.2.2 Congé pour aidant-es proches en fonction du sexe et du type d'interruption

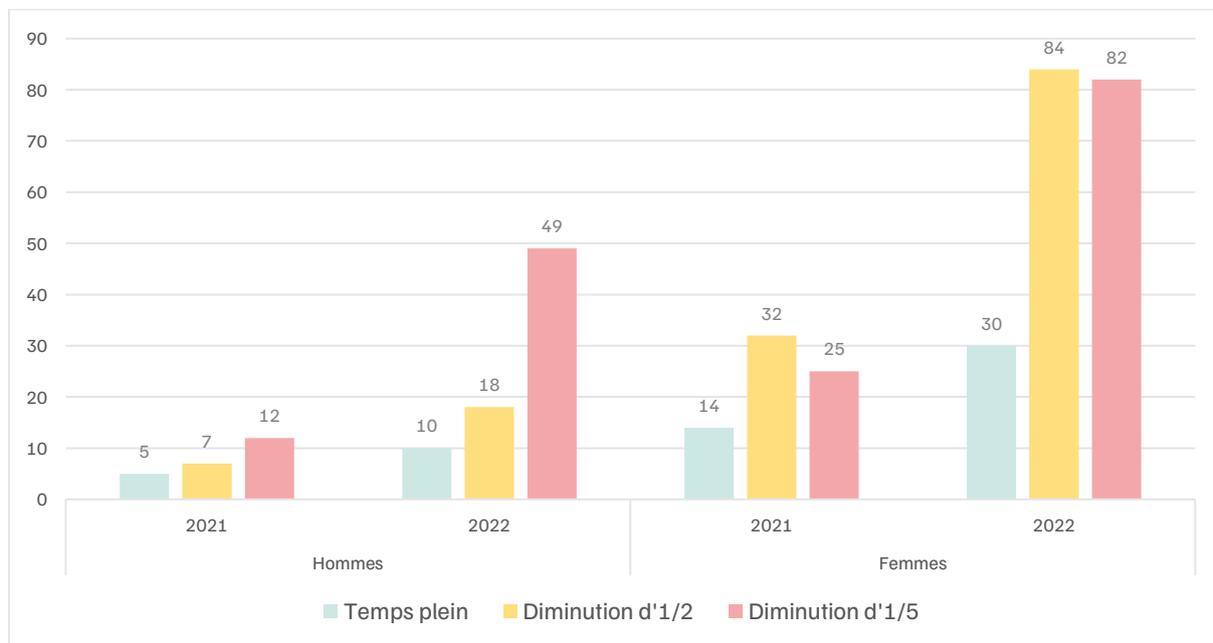
Même si le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices est faible, on observe néanmoins des différences entre les femmes et les hommes concernant le type d'interruption choisi. Pour les hommes, c'est la formule de réduction des prestations à 1/5 qui est la plus populaire, alors que pour les femmes,

<sup>54</sup> <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/periodes-d-inactivite#palliatifmedicale>

<sup>55</sup> Pour plus de détails voir <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-aidant-es-proches#:~:text=M%C3%A0me%20si%20le%20travailleur%20est,interruption%20d'1%2F5.>

c'est la formule de réduction à mi-temps et à 1/5 (Figure 9). La formule à temps plein est celle qui connaît le moins de succès pour les femmes et les hommes

Figure 9 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du congé pour aidant-es proches par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



Source ONEM

## 3. Crédit-temps et interruption de carrière

Le système d'interruption de carrière est encadré légalement depuis 1985<sup>56</sup> dans le secteur privé. Il a ensuite été rapidement étendu au secteur public, soit bien avant le congé parental. Son objectif était avant tout de réduire le nombre de chômeurs et chômeuses en assurant une meilleure rotation de l'emploi. Durant cette période, l'employeur était tenu de remplacer le-la travailleur-euse en interruption de carrière par un chômeur ou chômeuse indemnisé-e.

Puis, petit à petit, l'interruption de carrière a été vue comme un outil permettant aux travailleuses et travailleurs de concilier obligations professionnelles et familiales. L'interruption de carrière s'est « flexibilisée » (possibilités de réduire ses prestations à mi-temps, 1/3, 1/4 et 1/5 temps) et l'obligation pour l'employeur d'engager un-e remplaçant-e a été supprimée.

Jusqu'en 2001 une même base juridique existait pour les travailleurs et les travailleuses du secteur privé et du secteur public, mais fin 2001, une convention collective a introduit le système du crédit-temps pour le secteur privé<sup>57</sup>. Le secteur public reste régi par l'ancienne législation de 1985.

### 3.1 Crédit-temps

#### 3.1.1 Le cadre légal

La convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001<sup>58</sup> qui introduit le crédit-temps vise à améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle. En outre, il s'agit d'un droit pour les travailleurs et les travailleuses, le système n'étant plus entièrement fondé sur l'accord de l'employeur.

En 2012, les conditions pour accéder au crédit-temps ont été profondément revues et la nouvelle convention collective de travail (CCT) n° 103 relative au crédit-temps a été adoptée<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> Loi de redressement portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985

<sup>57</sup> [Convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001](#)

<sup>58</sup> [Convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001](#)

<sup>59</sup> [Convention Collective de Travail n° 103 du CNT](#)

La réforme du 1er janvier 2015 a supprimé les allocations et l'assimilation liées au crédit-temps sans motif. Celui-ci peut toujours être pris pour une durée maximale de 12 mois mais sans allocation.

L'arrêté-royal du 23 mai 2017<sup>60</sup> allonge la période de crédit-temps pour motif de soins qui passe dès lors de 36 à 51 mois.

En janvier 2018, la CCT n° 103 a été modifiée en changeant l'une des conditions d'accès au crédit-temps avec motif « soins à son enfant handicapé de moins de 21 ans »<sup>61</sup>.

En octobre 2020, la CCT n° 103 a été modifiée en ajoutant le crédit-temps corona et le crédit-temps fin de carrière corona à la liste des périodes neutralisées pour la vérification de la condition d'occupation<sup>62</sup>.

Enfin en septembre 2022, l'article 11 § 2 de la CCT n°103<sup>63</sup> a été modifié pour prévoir la neutralisation de certaines périodes et ainsi permettre le passage d'une formule souple de travail au système de crédit-temps.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, une série de mesures concernant le droit aux allocations dans le cadre du crédit-temps sont entrées en vigueur afin de faire des économies<sup>64</sup> :

Le montant majoré accordé pour une ancienneté de minimum 5 ans chez l'employeur pour les travailleurs et les travailleuses en crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est supprimé.

L'âge de l'enfant, en cas de crédit-temps à temps plein pour motif « soins à son enfant » passe de 8 ans à 5 ans pour pouvoir bénéficier d'allocations. Le-la travailleur-euse peut donc bénéficier de son congé (chez son employeur) tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 8 ans mais ne pourra percevoir d'allocations que jusqu'au 5 ans de l'enfant. L'âge reste fixé à 8 ans pour le crédit-temps à mi-temps ou d'1/5 temps tant pour le droit au congé (chez l'employeur) que pour le droit aux allocations.

De plus, le droit aux allocations passe de 51 mois à 48 mois pour le crédit-temps pour motif « soins à son enfant » et ce, pour toutes les formes (temps plein, mi-temps et 1/5 temps). Le-la travailleur-euse peut donc bénéficier de son congé (chez son employeur) pendant 51 mois pour le motif « soins à son enfant » mais ne pourra percevoir d'allocations que pendant 48 mois. La période maximale de crédit-temps avec allocation reste fixée à 51 mois pour les autres motifs et 36 pour le motif formation.

---

<sup>60</sup> [https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-23-mai-2017\\_n2017202477](https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-23-mai-2017_n2017202477)

<sup>61</sup> <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive/le-credit-temps-reglementations-applicables>

<sup>62</sup> <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive/le-credit-temps-reglementations-applicables>

<sup>63</sup> <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Concertation%20sociale/R%C3%A9glementation/cct%20103%20-%20202e%20version.pdf>

<sup>64</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023, la condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps pour motif « soins à son enfant » est passée de 24 mois à 36 mois, et ce, pour toutes les formes (temps plein, mi-temps et 1/5 temps)<sup>65</sup>. Le-la travailleur-euse peut donc bénéficier de son congé (chez son employeur) dès 24 mois d'ancienneté mais n'aura droit à des allocations que s'il ou elle compte 36 mois d'ancienneté<sup>66</sup>.

Si l'employeur occupe 10 travailleurs et travailleuses ou moins, le crédit-temps n'est pas un droit. Il s'agit uniquement d'une possibilité qui nécessite l'accord de l'employeur. Cet accord doit porter sur le principe du crédit-temps, la forme d'interruption (à temps plein, à mi-temps ou d'1/5), sa date de prise de cours et sa durée. Si l'employeur occupe plus de travailleurs et travailleuses, que les conditions d'accès prévues chez l'employeur sont satisfaites et que le-la travailleur-euse peut justifier sa demande par l'un des motifs de crédit-temps, il s'agit d'un droit. Néanmoins, au sein de l'entreprise, l'accès aux différents crédit-temps est limité à un quota d'absences simultanées, soit 5% de l'effectif de l'entreprise.

### 3.1.1.1 Les motifs

En 2023, tous les travailleurs et toutes les travailleuses du secteur privé peuvent prendre, durant leur carrière, un crédit-temps pour 6 motifs spécifiques (en régime général) ainsi que pour une fin de carrière (régime fin de carrière). Les détails des motifs sont présentés dans le Tableau 7.

Tableau 7 Les motifs du crédit-temps selon les régimes

Régime	Motifs	
Régime général	Prendre soin d'un tiers	Soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans
		Soins palliatifs
		Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade
		Soins à son/ses enfant(s) de moins de 21 ans en situation de handicap
		Soins à son/ses enfant(s) mineur(s) gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade, faisant partie de son ménage
	Formation	Entamer ou poursuivre des études
Régime fin de carrière	Réduction partielle des prestations de travail jusqu'à la pension pour les travailleurs et les travailleuses âgé-es de 55 ans et plus <sup>67</sup>	

Source ONEM

<sup>65</sup> Certaines exceptions sont possibles pour une demande de crédit-temps avec motif immédiatement après épuisé le droit au congé parental.

<sup>66</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

<sup>67</sup> Dans certains cas et sous certaines conditions, il est possible d'obtenir le crédit-temps fin de carrière dès l'âge de 50 ans. Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive/credit-temps-fin-de-carriere-droit-chez-lemployeur>

### 3.1.1.2 La durée

Le crédit-temps en régime général peut être pris à temps plein, mi-temps ou comme réduction des prestations d'1/5.

Il est possible de demander un crédit-temps à temps plein quel que soit le régime de travail. Concernant le crédit temps à mi-temps, il est disponible si le-la travailleur-euse occupe un poste au moins à 3/4 temps. Enfin, il est seulement possible de réduire les prestations d'1/5 si le-la travailleur-euse travaille à temps plein.

Il existe une durée maximale de crédit-temps avec motif sur l'ensemble de la carrière. Ainsi la durée maximale est de 51 mois pour l'ensemble des motifs pour soins (dont seulement 48 mois avec allocations), et de 36 mois pour le motif formation.

Le crédit-temps en régime fin de carrière peut prendre deux formes :

- L'interruption à mi-temps permet aux personnes occupant un poste au moins à 3/4 temps, de réduire leurs prestations afin de travailler à mi-temps jusqu'à la prise de la pension. Cette forme d'interruption doit être prise par périodes minimales de 3 mois.
- L'interruption d'1/5 temps permet aux personnes occupant un poste à temps plein, de réduire leurs prestations afin de travailler à 4/5 temps jusqu'à la prise de la pension. Cette forme d'interruption doit être prise par période minimale de 6 mois.

Les deux régimes sont cumulables, ainsi les travailleurs et les travailleuses âgés de 55 ans ou plus peuvent également avoir recours au crédit-temps ordinaire avec motif.

### 3.1.1.3 Le montant de l'allocation

#### 3.1.1.3.1 RÉGIME GÉNÉRAL

Dans le régime général, le montant de l'indemnité varie en fonction de la formule choisie, de l'âge et de la composition de ménage.

Tableau 8 Montants de l'allocation crédit-temps à temps plein

	À tout âge
Montant mensuel net	537,5€

\*Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>68</sup>

Tableau 9 Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations à mi-temps »

Montant mensuel net	-de 50 ans		+ de 50 ans	
	Isolé-e	Cohabitant-e	Isolé-e	Cohabitant-e
	247,75€	209,33€	247,75€	194,37€

\* Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>69</sup>

Tableau 10 Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations d'1/5 »

Composition familiale	Isolé-e		Cohabitant-e
	Avec enfant(s) à charge	Sans enfant	
Montant mensuel net	218,19€*	165,19€	128€

\* Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>70</sup>  
\* Montants augmentés au 01/07/2023

### 3.1.1.3.2 RÉGIME FIN DE CARRIÈRE

Le montant de l'allocation de crédit-temps dans le régime fin de carrière varie en fonction de la composition du ménage. L'allocation est plus avantageuse dans le régime fin de carrière que dans le régime général.

Tableau 11 Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations à mi-temps »

	Isolé-e	Cohabitant-e
Montant mensuel net	493,49€	387,17€

\* Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>71</sup>

<sup>68</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>

<sup>69</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>

<sup>70</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>

<sup>71</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>

Tableau 12 Montants de l'allocation crédit-temps « réduction des prestations d'1/5 »

Composition familiale	Isolé-e		Cohabitant-e
	Avec enfant(s) à charge	Sans enfant	
Montant mensuel net	276,62€	217,03€	179,84€

\* Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>72</sup>

### 3.1.1.4 L'assimilation

Le crédit-temps compte intégralement pour la pension de salarié-e-s lorsqu'ils et elles perçoivent une allocation d'interruption de l'ONEM<sup>73</sup>. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal.

### 3.1.1.5 La protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir l'usage du droit au crédit-temps et, le cas échéant, la possibilité de récupérer le régime horaire initial de l'emploi dont le-la travailleur-euse a été suspendu ou réduit les prestations. Cette protection prend cours le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au crédit-temps. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du crédit-temps.

## 3.1.2 Chiffres clés du crédit-temps

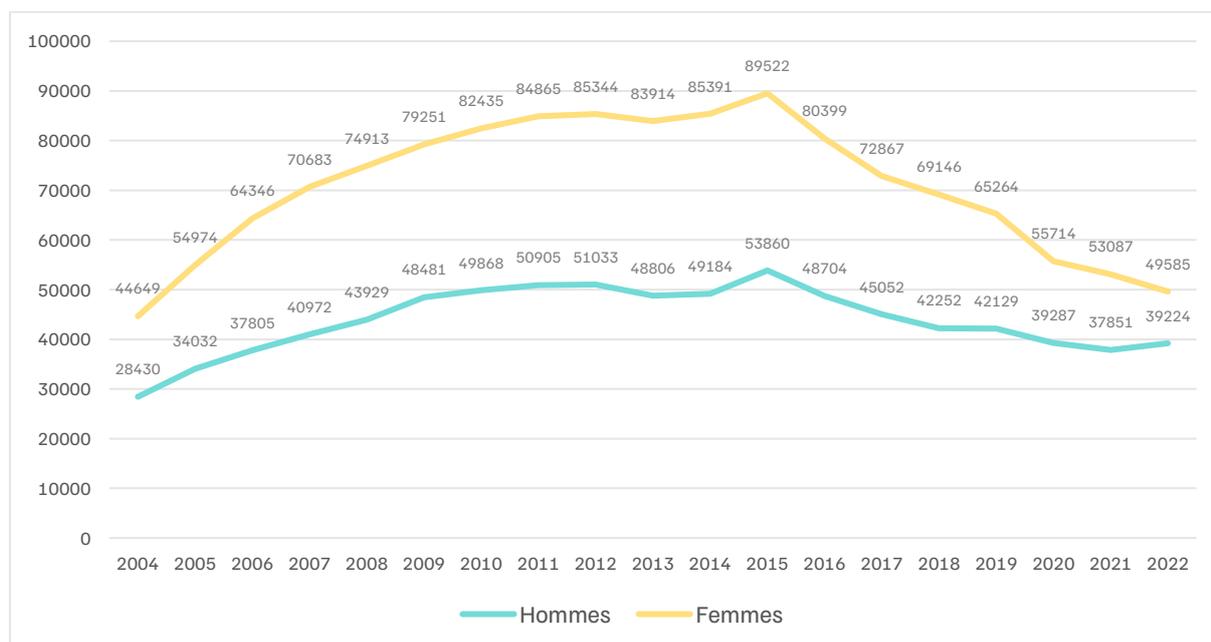
### 3.1.2.1 Evolution générale 2004-2022

Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps est en augmentation constante entre 2004 et 2015, puis en baisse entre 2015 et 2022. Il est passé de 44 649 utilisatrices en 2004 à 89 522 en 2015 puis à 49 585 en 2022, et de 28 430 utilisateurs en 2004 à 53 860 en 2015 puis à 39 224 en 2022 (Figure 10). La baisse depuis 2015 est donc particulièrement forte pour les femmes, dont le nombre d'utilisatrices en 2022 est proche de celui de 2004, alors que pour les hommes la baisse est moins importante, avec environ 10 000 utilisateurs de plus en 2022 qu'en 2004. Cette baisse peut correspondre au changement de système, en effet, la réforme du 1er janvier 2015 a supprimé les allocations et l'assimilation liées au crédit-temps sans motif.

<sup>72</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-prive-credit-temps>

<sup>73</sup> Depuis 2015 la période de crédit-temps sans motif n'est plus assimilée.

Figure 10 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices du crédit-temps par sexe (moyenne annuelle)



Source ONEM

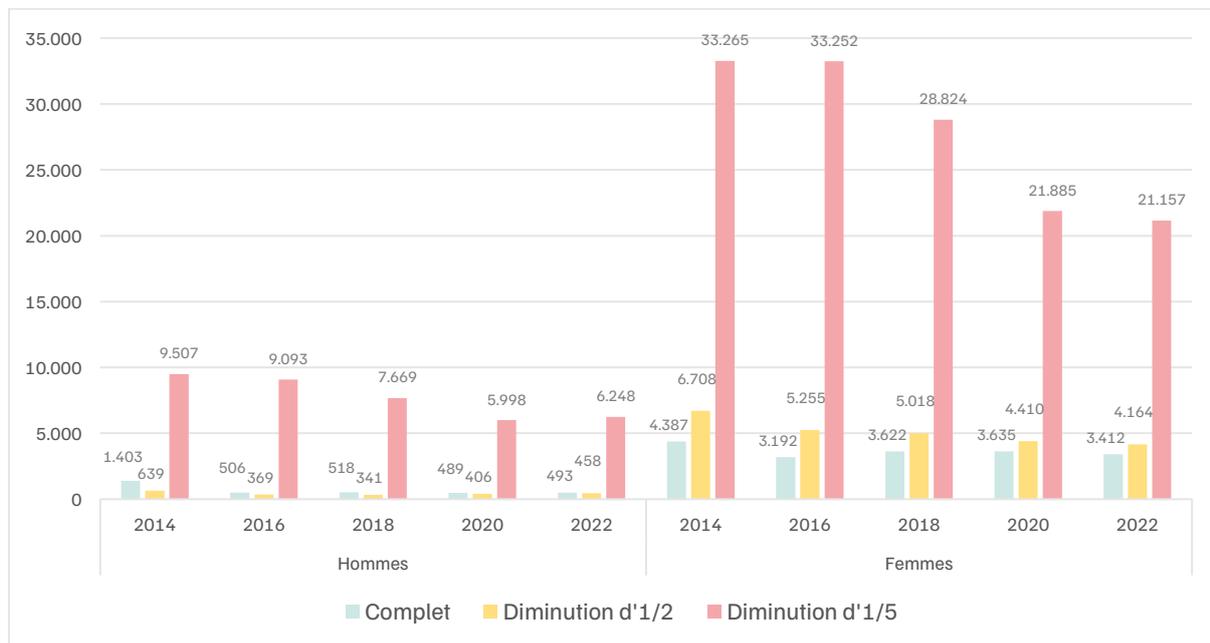
### 3.1.2.2 Crédit-temps en fonction du sexe et du type d'interruption

#### 3.1.2.2.1 RÉGIME GÉNÉRAL

20% des utilisateurs d'un crédit-temps « régime général » (soins et formation) étaient des hommes en 2022, contre 21% en 2014.

Le nombre d'utilisateurs du crédit-temps en régime général (pour soins et pour formation) tend à diminuer depuis 2015 (Figure 11). C'est la formule de réduction des prestations d'1/5 qui est la plus populaire, passant de 10 257 utilisateurs en 2015 à 6 248 en 2022. Les formules à temps complet et à mi-temps sont très peu utilisées. Le nombre d'utilisateurs à temps complet est plutôt stable depuis 2016 autour de 500, tandis que le nombre d'utilisateurs à mi-temps augmente légèrement entre 2016 et 2022, en passant respectivement de 369 à 548 utilisateurs. Il y a ainsi plus de 12 fois plus d'utilisateurs à 1/5 qu'à mi-temps ou à temps complet.

Figure 11 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps selon le régime général par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



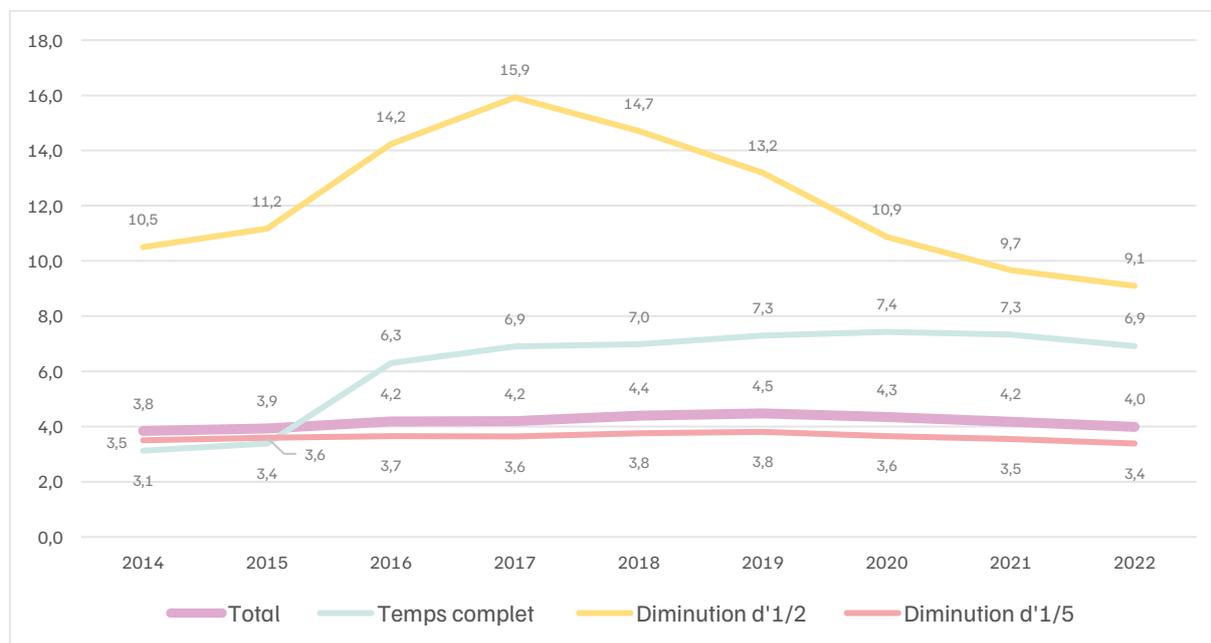
Source ONEM

En régime général, 80% des personnes utilisant un crédit-temps étaient des femmes en 2022, contre 79% en 2014.

Le nombre d'utilisatrices du crédit-temps en régime général diminue également depuis 2015 (Figure 11). C'est la formule de réduction des prestations d'1/5 qui est la plus populaire, passant de 36 828 d'utilisatrices en 2015 à 21 157 en 2022. Les formules à temps complet et à mi-temps sont moins utilisées. Le nombre d'utilisatrices à temps complet et à mi-temps est plutôt stable depuis 2016 avec respectivement 3 412 et 4 164 utilisatrices en 2022. Il y a ainsi plus de 5 fois plus d'utilisatrices à 1/5 qu'à mi-temps ou à temps complet.

L'utilisation du crédit-temps en régime général pour soins est très largement féminine. La formule à mi-temps est ainsi 9 fois plus utilisée par les femmes que les hommes en 2022 et la formule à temps plein près de 7 fois plus. La formule de réduction des prestations d'1/5 reste plus de 3 fois plus utilisée par les femmes. Si l'on observe la tendance depuis 2014, on remarque que seule la formule à mi-temps devient lentement plus égalitaire après avoir connu un pic en 2017 où elle était utilisée 16 fois plus par les femmes que par les hommes (Figure 12).

Figure 12 Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs du crédit-temps selon le régime général par type d'interruption entre 2014 et 2022 – (moyenne annuelle)



Source ONEM

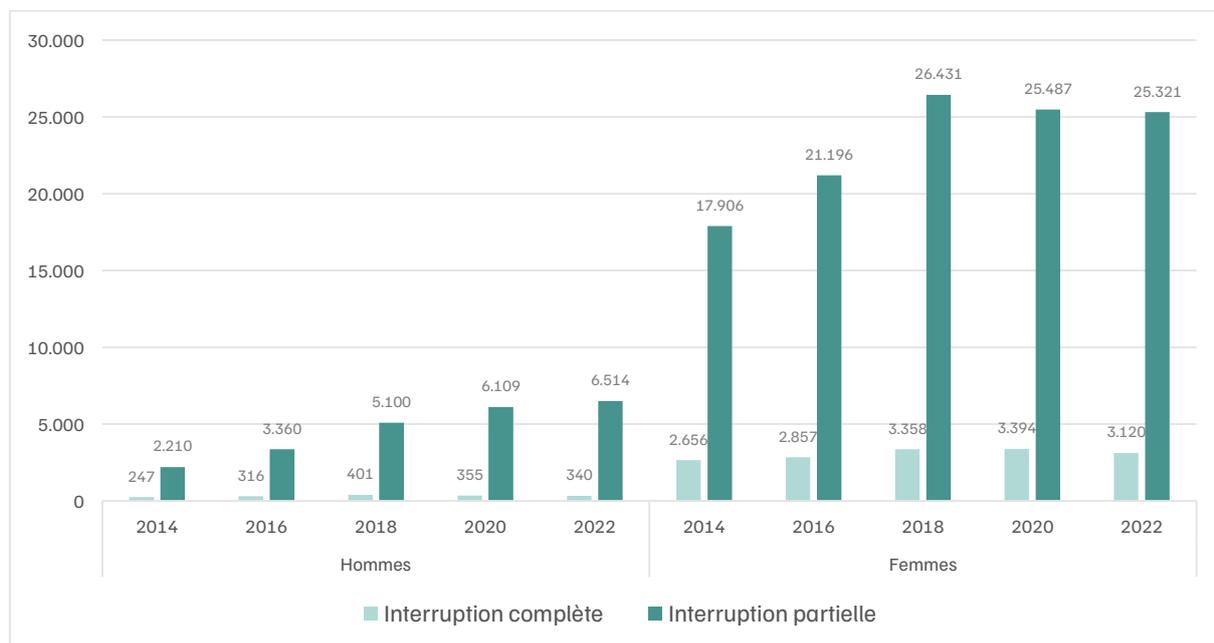
### 3.1.2.3 Les motifs du crédit-temps en régime général

Il est possible de distinguer l'utilisation des deux principaux types de motifs en régime général, à savoir les motifs de soins et le motif de formation.

#### 3.1.2.3.1 CREDIT-TEMPS POUR SOINS

Le crédit-temps pour soins regroupe les 5 motifs de soins à un tiers détaillés dans la section 3.1.1.1. Le nombre d'utilisateurs du crédit-temps pour soins est en constante augmentation depuis 2014, en passant de 2 457 à 6 854 en 2022. La figure 13 indique que la formule de réduction des prestations est la plus populaire et qu'elle connaît une forte augmentation. Le nombre d'utilisateurs choisissant l'interruption complète est relativement stable sur cette période, entre 247 et 401. En 2022 il y a ainsi 19 fois plus d'hommes utilisant la formule d'interruption partielle que celle de l'interruption complète.

Figure 13 d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps en régime général pour soins par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)<sup>74</sup>



Source ONEM

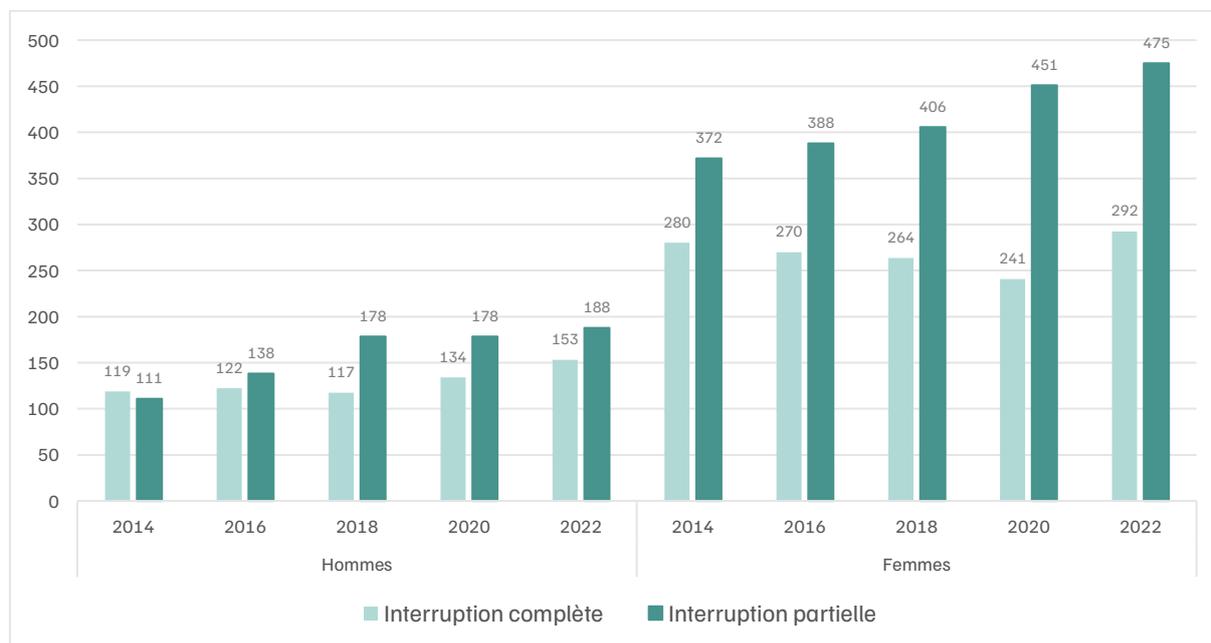
Le nombre d'utilisatrices du crédit-temps pour soins est en constante augmentation entre 2014 et 2019, en passant de 20 562 à 31 485. Il a par contre légèrement baissé depuis 2020, avec 28 441 utilisatrices en 2022. La figure 13 indique que c'est également la formule de réduction des prestations qui est la plus populaire. Le nombre d'utilisatrices choisissant l'interruption complète est relativement stable en 2014 et 2022, entre 2 656 et 3 120. En 2022 il y a ainsi 8 fois plus de femmes utilisant la formule d'interruption partielle que celle de l'interruption complète.

### 3.1.2.3.2 CREDIT-TEMPS POUR FORMATION

Le nombre d'utilisateurs du crédit-temps pour formation est en constante augmentation depuis 2014, en passant de 230 à 341 en 2022. La figure 14 indique que c'est la formule de réduction des prestations qui est la plus populaire depuis 2016. Le nombre d'utilisateurs choisissant l'interruption complète connaît également une légère augmentation, de 119 utilisateurs en 2014 à 153 en 2022.

<sup>74</sup> Les données par type d'interruption partielle ne sont pas disponibles.

Figure 14 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps en régime général pour formation par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)<sup>75</sup>



Source ONEM

Le nombre d'utilisatrices du crédit-temps pour formation est en augmentation depuis 2014, en passant de 652 à 767 en 2022. La figure 14 indique que c'est la formule de réduction des prestations qui est la plus populaire depuis 2014. Le nombre d'utilisatrices choisissant l'interruption complète est relativement stable, de 280 utilisatrices en 2014 à 292 en 2022. En 2022 il y a ainsi près de 2 fois plus de femmes utilisant la formule d'interruption partielle que celle de l'interruption complète.

Pour conclure sur l'utilisation du crédit-temps en régime général, on observe que quel que soit le motif (pour soins ou pour formation), ce sont majoritairement des femmes qui l'utilisent. Elles sont 4 fois plus nombreuses à utiliser le motif pour soins et plus de 2 fois plus nombreuses pour le motif de formation.

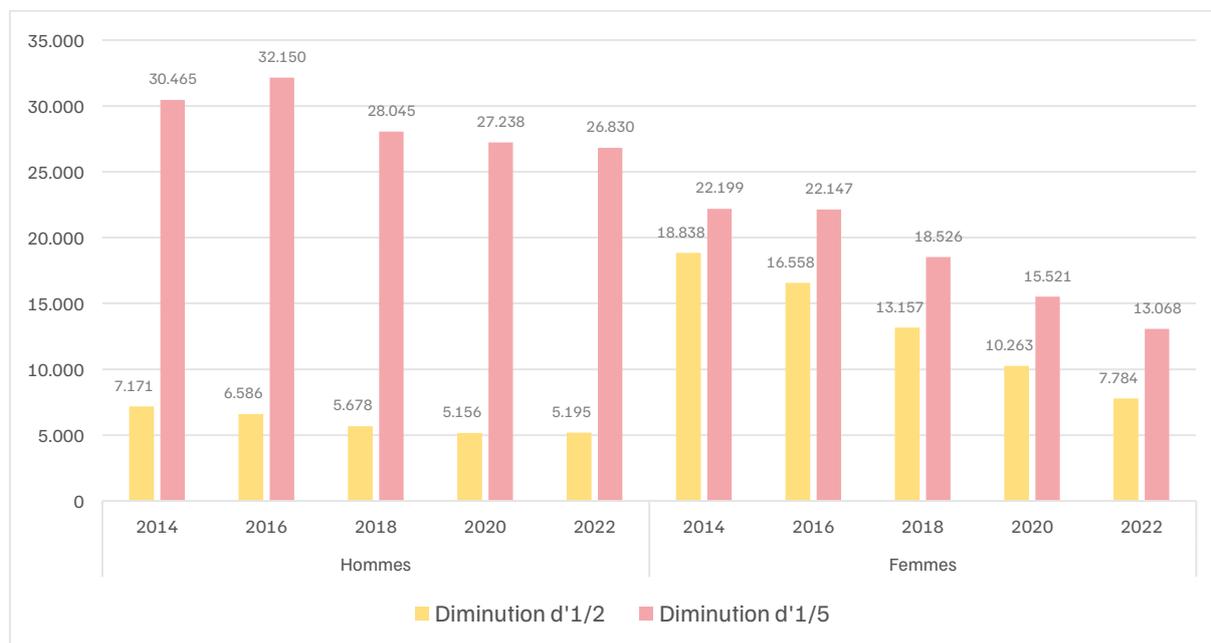
### 3.1.2.3.3 RÉGIME FIN DE CARRIÈRE

En régime fin de carrière, 61% des personnes utilisant un crédit-temps étaient des hommes en 2022, contre 48% en 2014.

Le nombre d'utilisateurs du crédit-temps en régime fin de carrière est en diminution depuis 2014, en passant de 37 636 à 32 025 en 2022. La figure 15 indique que c'est la formule de réduction des prestations d'1/5 qui est la plus populaire et qui connaît une diminution depuis 2015. Le nombre d'utilisateurs choisissant l'interruption à mi-temps est en légère baisse sur cette période, entre 7 171 et 5 195. En 2022 il y a ainsi plus de 5 fois plus d'hommes utilisant la formule à 1/5 que celle de la réduction à mi-temps.

<sup>75</sup> Les données par type d'interruption partielle ne sont pas disponibles.

Figure 15 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps selon le régime fin de carrière par type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



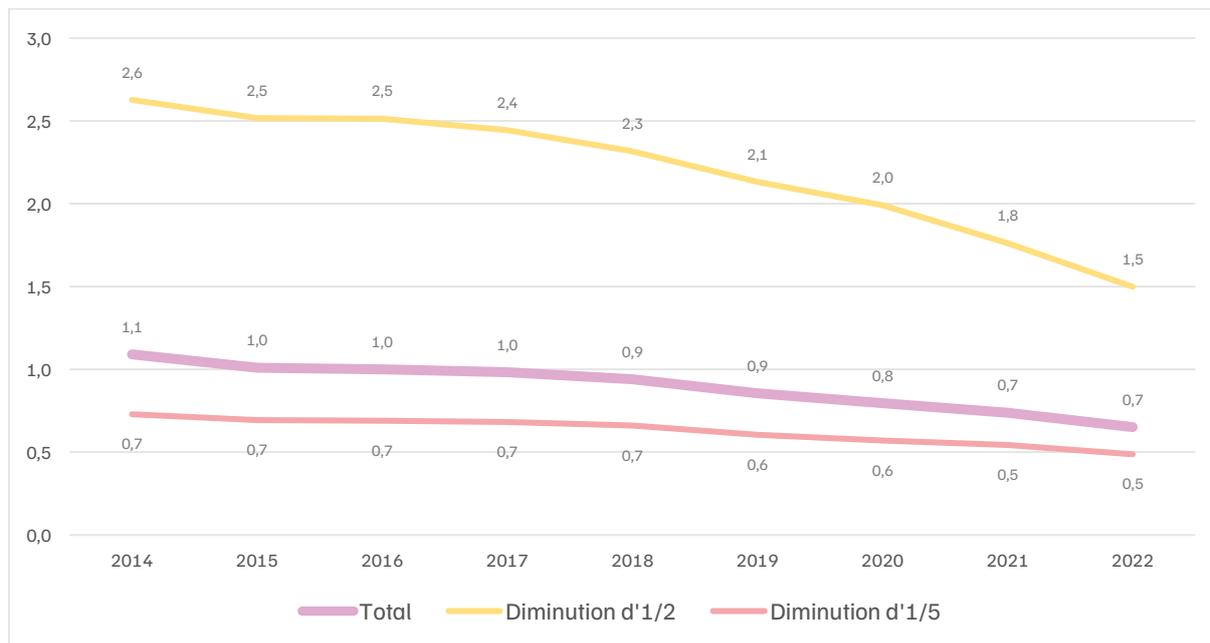
Source ONEM

En régime fin de carrière, 39% des personnes utilisant un crédit-temps étaient des femmes en 2022, contre 52% en 2014.

Le nombre d'utilisatrices du crédit-temps en régime fin de carrière est en nette diminution depuis 2014, en passant de 41 037 à 20 852 en 2022. La figure 15 indique que c'est la formule de réduction des prestations d'1/5 qui est la plus populaire. Le nombre d'utilisatrices choisissant l'interruption à mi-temps est également en baisse sur cette période, entre 18 838 et 7 784. En 2022 il y a ainsi presque 2 fois plus de femmes utilisant la formule à 1/5 que celle de la réduction à mi-temps.

Parmi tous les congés et options d'interruption de carrière étudiés dans cette étude, l'utilisation du crédit-temps en régime de fin de carrière est la seule où le nombre d'hommes dépasse celui des femmes. En 2022 il y a ainsi 1,5 fois plus d'hommes utilisant le crédit-temps en régime de fin de carrière que de femmes. Il est intéressant de noter que le rapport du nombre d'utilisatrices et d'utilisateurs s'inverse si l'on observe la formule de réduction des prestations à mi-temps. Pour cette formule, il y a, en 2022, 1,5 fois plus de femmes que d'hommes. Pour la formule à 1/5, il y a 2 fois plus d'hommes que de femmes (Figure 16).

Figure 16 Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs du crédit-temps selon le régime fin de carrière part type d'interruption entre 2014 et 2022 – (moyenne annuelle)

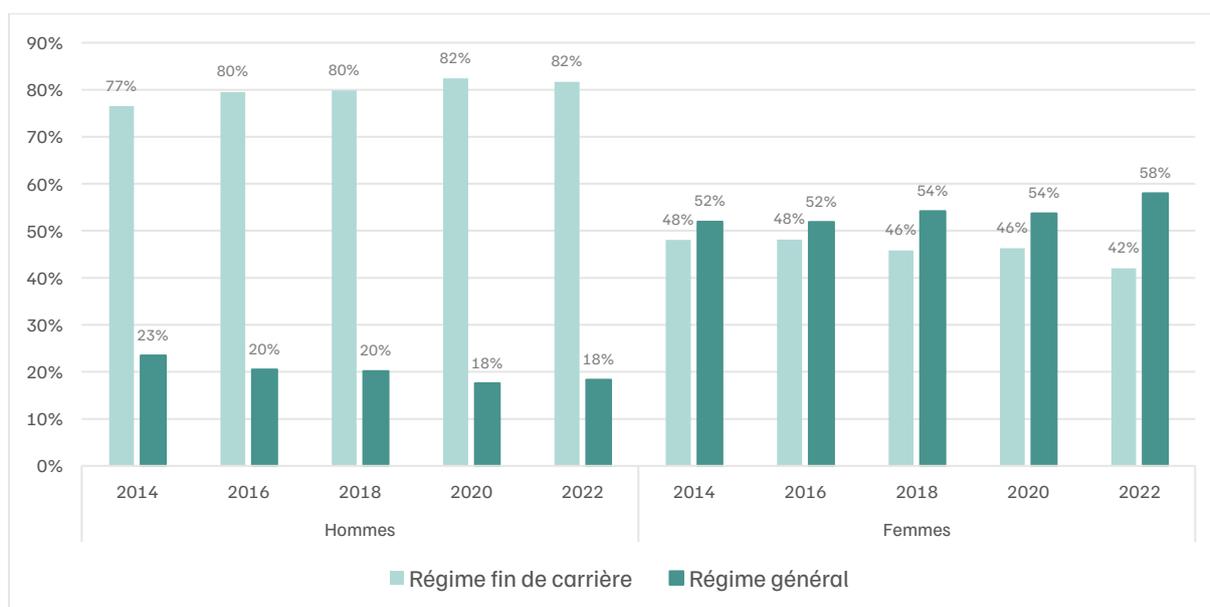


Source ONEM

### 3.1.2.3.4 PART DES DEUX RÉGIMES SELON LE SEXE

D'après la figure 17, les hommes ont plus souvent recours au crédit-temps via le régime fin de carrière que via le régime général. En 2022, 82% de hommes ayant eu recours au crédit-temps le faisait via le régime fin de carrière. Les femmes au contraire ne sont que 58% à avoir recours au régime général en 2022. Ces proportions sont relativement stables depuis 2014.

Figure 17 du nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps selon le régime entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



Source ONEM

## 3.2 Crédit-temps corona

Entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020, le crédit-temps corona permettait aux employeurs d'entreprises reconnues en restructuration ou en difficultés<sup>76</sup> de proposer aux travailleurs et aux travailleuses une interruption partielle afin de, temporairement, réduire leurs prestations. Il s'agissait d'un nouveau crédit-temps qui cohabitait avec le crédit-temps ordinaire<sup>77</sup>. Les périodes d'interruption prises dans le cadre du crédit-temps corona ne sont pas déduites de la durée maximale du crédit-temps ordinaire.

À côté de cette nouvelle mesure, il était également possible de demander un crédit-temps fin de carrière corona. Il permettait aux travailleurs et aux travailleuses d'au moins 55 ans qui avaient au moins 25 ans de passé professionnel salarié d'obtenir les allocations d'interruption si la date de prise de cours de leur réduction des prestations était située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en restructuration ou en difficultés.

Seul-es les travailleurs et les travailleuses à temps plein pouvaient réduire leurs prestations d'un mi-temps ou d'1/5 temps dans le cadre du crédit-temps corona. Les personnes travaillant au minimum un 3/4 temps pouvaient également réduire leurs prestations mais d'un mi-temps uniquement.

### 3.2.1 Le cadre légal

L'Arrêté royal n° 46, pris en exécution de l'article 5, §1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II), visant à soutenir les employeurs et les travailleurs et les travailleuses a été publié au Moniteur belge le 1er juillet 2020.

#### 3.2.1.1 Les motifs

Les motifs étaient les mêmes que ceux du crédit-temps ordinaire (voir section 3.1.1).

#### 3.2.1.2 La durée

Il était possible d'obtenir un crédit-temps corona, pendant une période de 1 à 6 mois chez les employeurs du secteur privé. Une interruption partielle à mi-temps ou d'1/5 était possible, afin de, temporairement, réduire leurs prestations.

#### 3.2.1.3 Le montant de l'indemnité

Pendant la période du crédit-temps corona, lorsque toutes les conditions étaient satisfaites, le-la travailleur-euse avait droit à une allocation d'interruption, afin d'atténuer la diminution de sa rémunération. Cette allocation est la même que celle prévue dans le cadre du crédit-temps ordinaire (voir section 3.1.1).

---

<sup>76</sup> Il existait des critères spécifiques pour qu'une entreprise soit reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration. Pour plus d'informations, voir <https://www.restructurations.be/fr/measure/earlyretirement/restructuration/recognitioncriteria.html>

<sup>77</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2020/07/02/le-credit-temps-corona>

### 3.2.1.4 L'assimilation

Le crédit-temps corona compte intégralement pour la pension de salarié-es lorsqu'ils et elles ont perçu une allocation d'interruption de l'ONEM. Le montant de la pension assimilé pour cette période est calculé sur la base d'un salaire fictif normal.

### 3.2.1.5 La protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir l'usage du droit au crédit-temps et, le cas échéant, la possibilité de récupérer le régime horaire initial de l'emploi dont le-la travailleur-euse a été suspendu ou réduit les prestations. Cette protection prend cours le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au crédit-temps corona. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du crédit-temps corona.

## 3.2.2 Chiffres clés du crédit-temps corona

### 3.2.2.1 Evolution générale 2020-2022

Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps corona est en augmentation entre 2020 et 2022. Il est passé de 4 utilisatrices en 2020 à 44 en 2022 et de 4 utilisateurs en 2020 à 95 en 2022 (Tableau 13). Ainsi en 2022, il y avait plus de 2 fois plus d'hommes que de femmes ayant recours au crédit-temps corona. C'est le régime fin de carrière qui était le plus sollicité par les femmes et les hommes. Il convient néanmoins de noter que le nombre total d'utilisateurs et d'utilisatrices est resté très faible.

Tableau 13 Nombre total d'utilisateurs et d'utilisatrices du crédit-temps corona

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
2020	4	4	8	52	48
2021	67	30	97	69	31
2022	95	44	139	68	32

Source ONEM

## 3.3 Interruption de carrière

### 3.3.1 Le cadre légal

L'interruption de carrière permet aux fonctionnaires contractuel-les et statutaires dans un service public non flamand<sup>78</sup> de suspendre complètement ou partiellement leurs prestations de travail, tout en bénéficiant d'une allocation payée par l'ONEM.

La réglementation applicable aux membres du personnel contractuel et statutaire des administrations locales et provinciales et des services qui en dépendent ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses contractuel-le-s des autres administrations publiques est contenue dans la loi de redressement du 22.01.1985 et dans l'arrêté royal du 02.01.1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Pour obtenir une interruption de carrière, l'employeur doit être averti 3 mois à l'avance, via une demande électronique ou par une demande papier<sup>79</sup>.

Selon la catégorie d'administration ou de service public dans lequel le-la travailleur-euse travaille, il y a différentes possibilités d'interruption de carrière. Il y a également des différences selon que la personne est nommée (statutaire) ou engagée dans les liens d'un contrat de travail (contractuel).

Les stagiaires (membres du personnel statutaire devant effectuer une période de stage d'un an) et les mandataires n'y ont pas droit.

#### 3.3.1.1 Les régimes

Trois régimes d'interruptions de carrière existent<sup>80</sup> :

- l'interruption de carrière complète (uniquement à temps plein) ;
- l'interruption de carrière régime général (avant 55 ans) ;
- l'interruption de carrière régime fin de carrière (à partir de 55 ans).

#### 3.3.1.2 La durée

La durée totale de l'interruption de carrière est de 60 mois maximum à prendre sur l'ensemble de la carrière et ce, que l'interruption soit prise à temps plein ou à temps partiel. Selon le régime (voir

---

<sup>78</sup> Depuis le 2 septembre 2016, le crédit-soins flamand remplace le système d'interruption de carrière et d'interruption de carrière - régime fin de carrière pour les membres du personnel de l'Autorité flamande, de l'enseignement flamand et des administrations locales et provinciales flamandes. La demande de crédit-soins est traitée par le département Emploi et Économie sociale de l'Autorité flamande. Pour plus d'informations, voir <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/credit-temps-et-interruption-de-carriere>.

<sup>79</sup> Pour plus d'information, voir la brochure de l'ONEM [https://www.onem.be/file/b36fd95bf83fa260e4490a9b3028e74dcfc3e3a4/c208f3cec336ef4ea0c3dda28a5e5047bcac9c1a/01-10-2022\\_zoom\\_publicque\\_fr.pdf](https://www.onem.be/file/b36fd95bf83fa260e4490a9b3028e74dcfc3e3a4/c208f3cec336ef4ea0c3dda28a5e5047bcac9c1a/01-10-2022_zoom_publicque_fr.pdf)

<sup>80</sup> Il s'agit des règles générales. Certains secteurs ont toutefois des règles particulières (par exemple les entreprises publiques autonomes).

ci-dessus), l'interruption de carrière peut être prise à temps plein, mi-temps ou comme réduction des prestations d'1/3, 1/4 ou 1/5.

### 3.3.1.3 Le montant de l'allocation

Le montant de l'allocation d'interruption de carrière dépend du type de régime, du nombre d'enfants à charge et/ou de l'âge.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, le montant majoré lié à l'ancienneté de minimum 5 ans chez l'employeur qui était accordé aux travailleurs et aux travailleuses des entreprises publiques autonomes bénéficiant d'une interruption à temps plein ou à mi-temps est supprimé.

#### 3.3.1.3.1 INTERRUPTION DE CARRIÈRE COMPLÈTE

Tableau 14 Montants de l'allocation interruption de carrière complète

	Montant de base	Allocation majorée 2e enfant*	Allocation majorée 3e enfant*
Montant mensuel net	449,86€	492,66€	535,5€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein

\* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>81</sup>

#### 3.3.1.3.2 RÉGIME GÉNÉRAL

L'interruption de carrière « régime général » peut être prise sous forme de réduction des prestations à mi-temps, d'1/3, d'1/4 ou d'1/5 temps. Les types de formules possibles sont différents selon que l'on est statutaire ou contractuel-le. L'âge maximal est 55 ans.

---

<sup>81</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

Tableau 15 Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations à mi-temps »

Composition familiale	Allocation de base			Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant*			Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant*		
	Isolé-e ou isolé-e avec enfant à charge	Cohabitant-e	Cohabitant-e de 50 ans ou plus	Isolé-e ou isolé-e avec enfant à charge	Cohabitant-e	Cohabitant-e de 50 ans ou plus	Isolé-e ou isolé-e avec enfant à charge	Cohabitant-e	Cohabitant-e de 50 ans ou plus
Montant mensuel net	207,35€	175,19€	162,68€	227,10€	191,88€	178,18€	246,82€	208,53€	193,64€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein

\* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>82</sup>

Tableau 16 Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations d'1/3 »

	Montant de base	Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant*	Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant*
Montant mensuel net	138,22€	151,40€	164,57€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein

\* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>83</sup>

Tableau 17 Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations d'1/4 »

	Montant de base	Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant*	Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant*
Montant mensuel net	103,69€	113,56€	123,43€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein

\* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>84</sup>

Tableau 18 Montants de l'allocation interruption de carrière « réduction des prestations d'1/5 »

	Montant de base	Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant*	Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant*
Montant mensuel net	82,93€	90,84€	98,73€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein

\* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.

Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>85</sup>

<sup>82</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

<sup>83</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

<sup>84</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

<sup>85</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

### 3.3.1.3.3 RÉGIME FIN DE CARRIÈRE

L'interruption de carrière « régime fin de carrière » peut être prise sous forme de réduction des prestations à mi-temps, d'1/3, d'1/4 ou d'1/5 temps à partir de 55 ans. L'allocation est majorée.

Tableau 19 Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à mi-temps »

	Allocation de base		Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant		Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant	
	<i>Isolé-e ou isolé-e avec enfant à charge</i>	<i>Cohabitant-e</i>	<i>Isolé-e ou isolé-e avec enfant à charge</i>	<i>Cohabitant-e</i>	<i>Isolé-e ou isolé-e avec enfant à charge</i>	<i>Cohabitant-e</i>
<b>Montant mensuel net</b>	414,72€	325,37€	434,43€	340,83€	454,18€	356,33€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
 \* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.  
 Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>86</sup>

Tableau 20 Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/3 »

	Montant de base	Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant*	Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant*
<b>Montant mensuel net</b>	276,43€	289,65€	302,79€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
 \* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.  
 Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>87</sup>

Tableau 21 Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/4 »

	Montant de base	Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant*	Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant*
<b>Montant mensuel net</b>	207,35€	217,24€	227,10€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
 \* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.  
 Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>88</sup>

Tableau 22 Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/5 »

	Montant de base	Allocation majorée 2 <sup>e</sup> enfant	Allocation majorée 3 <sup>e</sup> enfant
<b>Montant mensuel net</b>	165,89€	173,80€	181,68€

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein  
 \* Pour percevoir les allocations majorées, le plus jeune enfant doit avoir moins de 3 ans.  
 Source ONEM – Montants indexés décembre 2022<sup>89</sup>

<sup>86</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

<sup>87</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

<sup>88</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

<sup>89</sup> <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public>

#### 3.3.1.4 L'assimilation

L'assimilation de l'interruption de carrière « régime général » est limitée à 12 mois au cours de toute la carrière (pour l'interruption de carrière complète ou partielle)<sup>90 91</sup>. Une prolongation de 12 mois peut être accordée sous certaines conditions notamment en cas d'enfant en bas âge. Les périodes qui vont au-delà de ces 12 mois (ou 24 mois) ne rentrent dès lors pas en compte pour le calcul de la pension. Et ce, alors que l'ONEM accorde des allocations jusqu'à 60 mois maximum.

Cette assimilation moins favorable des interruptions de carrière dans le secteur public par rapport au secteur privé a de quoi surprendre. Cela s'explique sans doute en partie par le fait que le secteur public compte d'autres types de congés entièrement assimilés. Notons que les travailleurs et les travailleuses ne sont pas toujours informé-e-s de ces règles d'assimilation.

Ces différences rendent le système complexe, peu lisible et parfois même injuste.

Pour l'interruption de carrière « régime fin de carrière », la règle de base est que toutes les périodes sont assimilées si l'indemnité a été perçue. Néanmoins, excepté dans certains cas, l'assimilation ne se fera que sur base d'une rémunération fictive limitée.

#### 3.3.1.5 La protection contre le licenciement

Si le-la travailleur-euse est occupé-e dans les liens d'un contrat de travail, il ou elle est protégé-e contre le licenciement tant en cas d'interruption de carrière complète qu'en cas de réduction des prestations. Cette protection prend cours le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit. Elle prend fin 3 mois après l'interruption de carrière.

### 3.3.2 Chiffres clés de l'interruption de carrière

#### 3.3.2.1 Evolution générale 2004-2022

L'évolution du nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices de l'interruption de carrière connaît une tendance différente en fonction du sexe (Figure 18). Ainsi le nombre d'utilisatrices diminue fortement entre 2004 et 2022, en passant de 61 150 à 26 166. On observe une légère augmentation autour de 2016 et 2017. Entre 2004 et 2022, il y a plus de 2 fois moins d'utilisatrices.

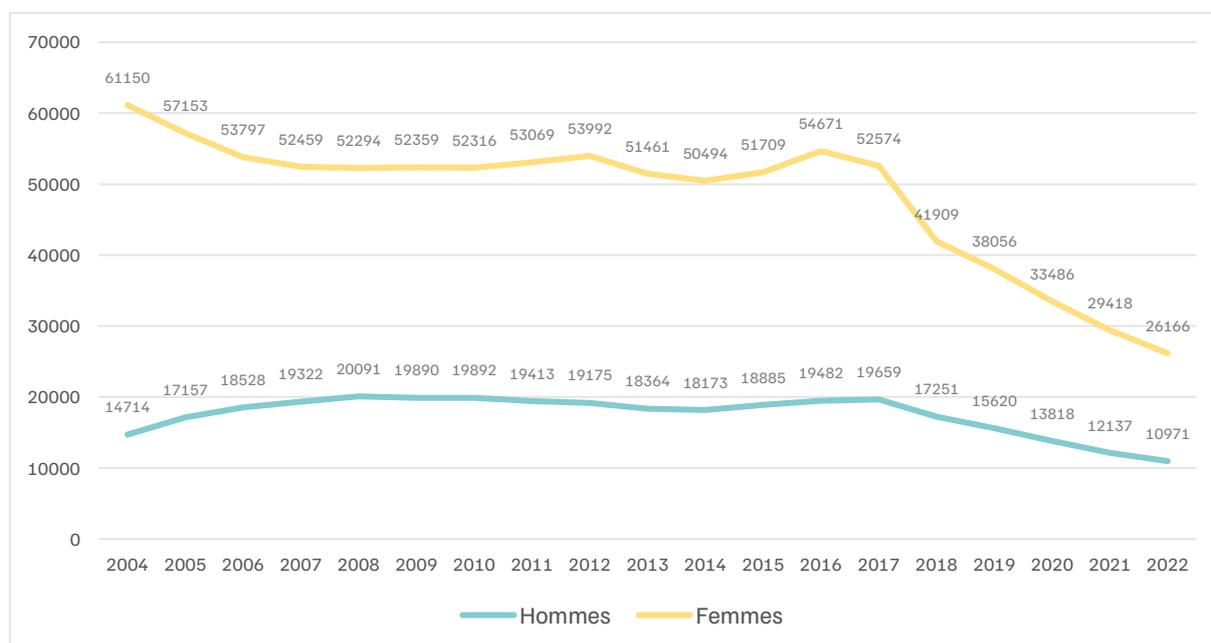
Pour les hommes, le nombre d'utilisateurs est relativement stable entre 2007 (19 322) et 2017 (19 659) et connaît une certaine baisse entre 2017 et 2022 pour atteindre 10 971. En 2004, 81% des personnes utilisant une interruption de carrière étaient des femmes contre 70% en 2022.

---

<sup>90</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/credit-temps-et-interruption-de-carriere>

<sup>91</sup> La durée maximale prise en compte pour la pension est de 60 mois pour l'interruption à 1/5.

Figure 18 Nombre d'utilisateurs et utilisatrices de l'interruption de carrière (moyenne annuelle)



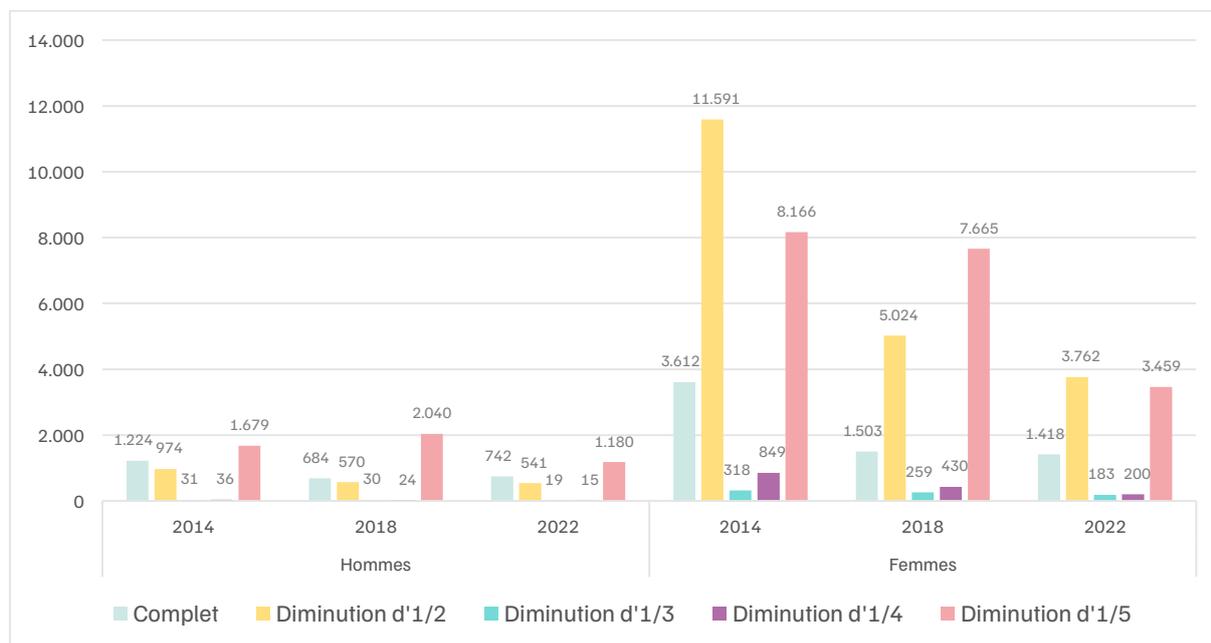
Source ONEM

### 3.3.2.2 Interruption de carrière en fonction du sexe et du type d'interruption

#### 3.3.2.2.1 RÉGIME GÉNÉRAL

D'après la figure 19, la formule d'interruption en régime général la plus plébiscitée par les hommes est la diminution des prestations d'1/5, avec 1 180 utilisateurs en 2022. En deuxième position, on trouve l'interruption à temps complet avec 742 utilisateurs, suivie de l'interruption à mi-temps avec 541 utilisateurs. Les formules d'1/3 et d'1/4 sont beaucoup moins utilisées avec moins de 20 utilisateurs en 2022. Alors que la formule de diminution d'1/5 était de plus en plus utilisée entre 2014 et 2017, cette option connaît une forte baisse depuis 2018. Toutes les autres formules se stabilisent depuis 2018.

Figure 19 Nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices de l'interruption de carrière selon le régime général et type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)

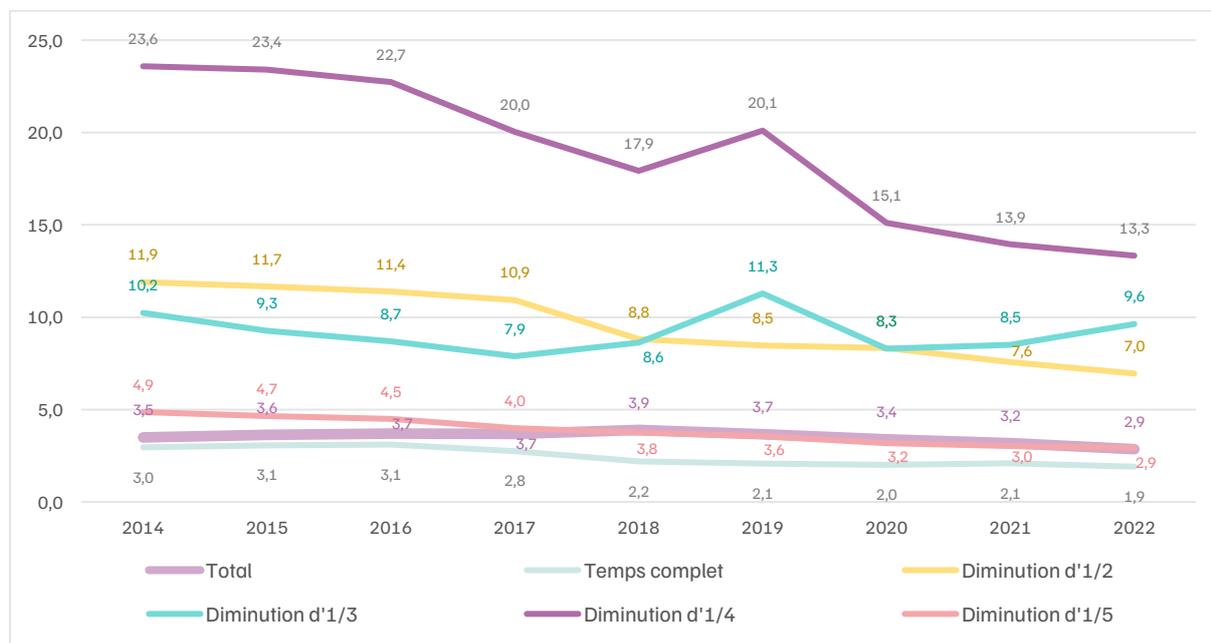


Source ONEM

D'après la figure 19, la formule d'interruption la plus plébiscitée en régime général par les femmes est l'interruption à mi-temps, avec 3 762 utilisatrices en 2022. Cependant entre 2018 et 2021, c'est la formule de diminution d'1/5 qui était la plus utilisée, elle arrive en deuxième position en 2022 avec 3 459 utilisatrices. En troisième position on trouve l'interruption complète, avec 1 418 utilisatrices en 2022. Les formules d'1/3 et d'1/4 sont beaucoup moins utilisées avec autour de 200 utilisatrices en 2022. Alors que la formule de diminution à mi-temps était de plus en plus utilisée entre 2014 et 2017, cette option connaît une forte baisse depuis 2016. La formule de diminution d'1/5 connaît également une forte baisse depuis 2016, tandis que toutes les autres formules se stabilisent depuis 2018.

L'utilisation de l'interruption de carrière via le régime général est différente selon les femmes et les hommes, en effet en 2022 il y a au total près de 3 fois plus de femmes que d'hommes qui y ont recours (Figure 20). Il existe cependant de grandes variations en fonction du type d'interruption. La diminution des prestations d'1/4 est plus de 13 fois plus utilisée par les femmes que par les hommes en 2022 (c'était près de 24 fois plus en 2014), la formule de diminution d'1/3 près de 10 fois plus, la diminution à mi-temps 7 fois plus. Les formules de diminution d'1/5 et à temps complet sont les plus égalitaires, avec respectivement près de 3 et 2 fois plus de femmes. La tendance depuis 2014 est vers plus d'égalité pour la formule de diminution d'1/4, alors que la diminution d'1/3 est au contraire de plus en plus inégalitaire depuis 2020.

Figure 20 Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière selon le régime général par type d'interruption entre 2004 et 2022 – (moyenne annuelle)



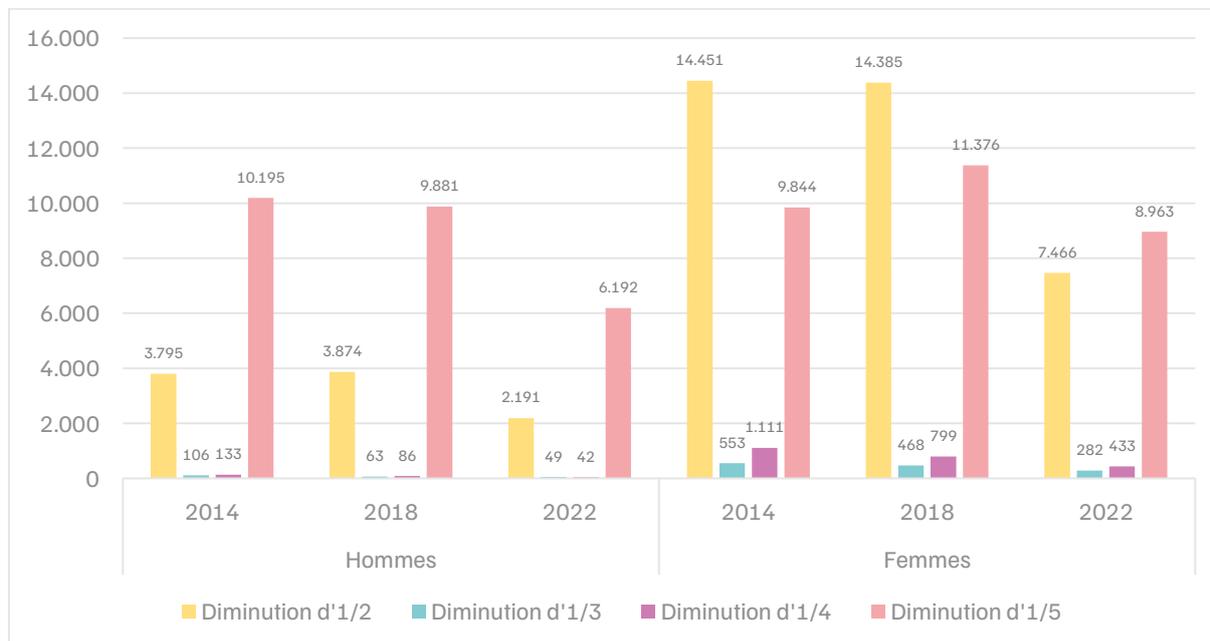
\*Les données par type d'interruption ne sont disponibles qu'à partir de 2014.

Source ONEM

### 3.3.2.2.2 RÉGIME FIN DE CARRIÈRE

D'après la figure 21, la formule d'interruption en régime fin de carrière la plus plébiscitée par les hommes est la diminution des prestations d'1/5, avec 6 192 utilisateurs en 2022. En deuxième position, on trouve l'interruption à mi-temps avec 2 191 utilisateurs. Les formules d'1/3 et d'1/4 sont moins utilisées avec moins de 50 utilisateurs en 2022.

Figure 21 Nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière selon le régime fin de carrière et type d'interruption entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)

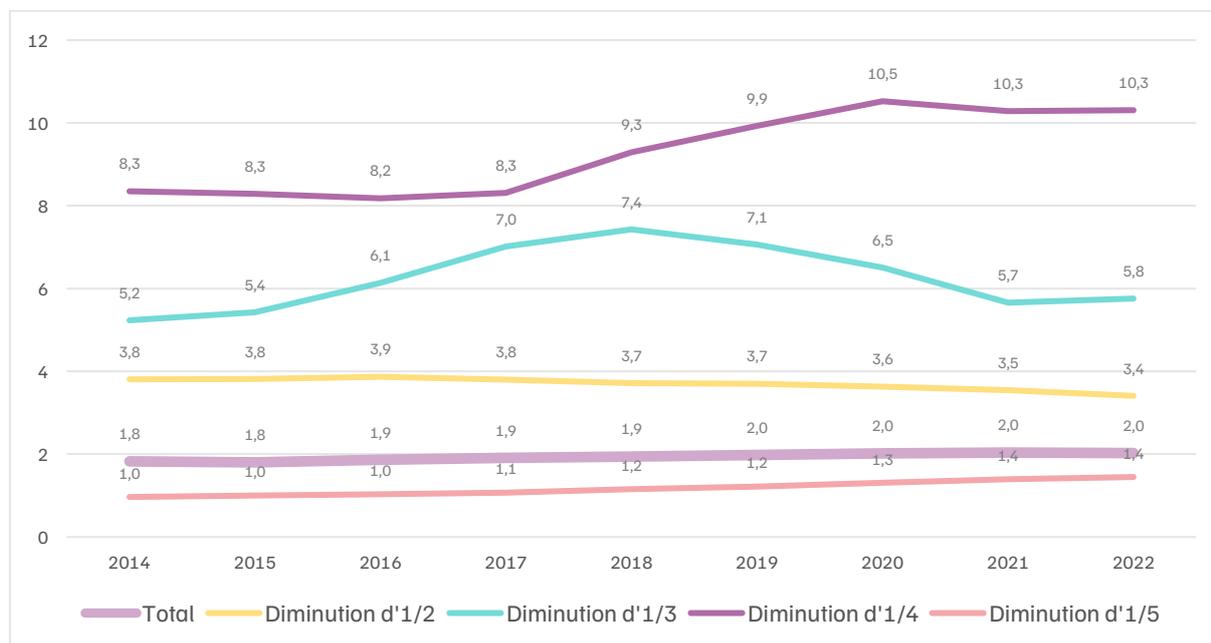


Source ONEM

D'après la figure 21, la formule d'interruption la plus plébiscitée en régime fin de carrière par les femmes est la diminution des prestations d'1/5 avec 8 963 utilisatrices en 2022. Cependant entre 2014 et 2020, c'est la formule de diminution à mi-temps qui était la plus utilisée, elle arrive en deuxième position en 2022 avec 7 466 utilisatrices. Les formules de diminution des prestations d'1/3 et d'1/4 sont beaucoup moins utilisées avec respectivement 282 et 433 utilisatrices en 2022.

L'utilisation de l'interruption de carrière via le régime fin de carrière est différente selon les femmes et les hommes, en effet en 2022 il y a au total près de 2 fois plus de femmes que d'hommes qui y ont recours (Figure 22). Il existe cependant de grandes variations en fonction du type d'interruption. La diminution des prestations d'1/4 est plus de 10 fois plus utilisée par les femmes que par les hommes en 2022, la formule de diminution d'1/3 près de 6 fois plus, la diminution à mi-temps plus de 3 fois plus. La formule de diminution d'1/5 est plus égalitaire, avec près de 1,5 fois plus de femmes. La tendance depuis 2017-2018 est vers plus d'égalité pour la formule de diminution d'1/3, alors que la diminution d'1/4 est au contraire de plus en plus inégalitaire depuis 2017.

Figure 22 Rapport du nombre d'utilisatrices sur celui du nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière selon le régime fin de carrière par type d'interruption entre 2004 et 2022 – (moyenne annuelle)<sup>92</sup>



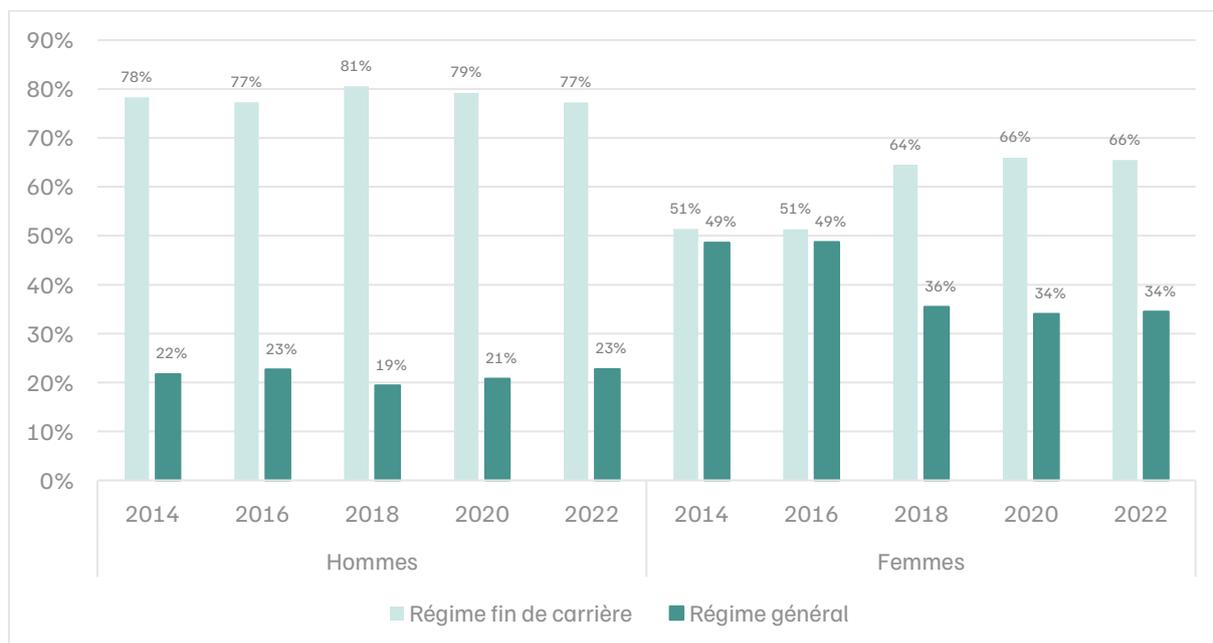
Source ONEM

### 3.3.2.2.3 PART DES DEUX REGIMES SELON LE SEXE

D'après la figure 23, les hommes ont plus souvent recours à l'interruption de carrière via le régime fin de carrière que le régime général. En 2022, 77% de hommes ayant recours à l'interruption de carrière le faisait via le régime fin de carrière. Les femmes au contraire ne sont que 66% à avoir recours au régime fin de carrière en 2022. La part du régime fin de carrière chez les femmes est en augmentation entre 2014 et 2022, en passant de 51% à 66%.

<sup>92</sup> Les données par type d'interruption ne sont disponibles qu'à partir de 2014.

Figure 23 Part du nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices de l'interruption de carrière selon le régime entre 2014 et 2022 (moyenne annuelle)



Source ONEM

## 4. Synthèse des éléments clés

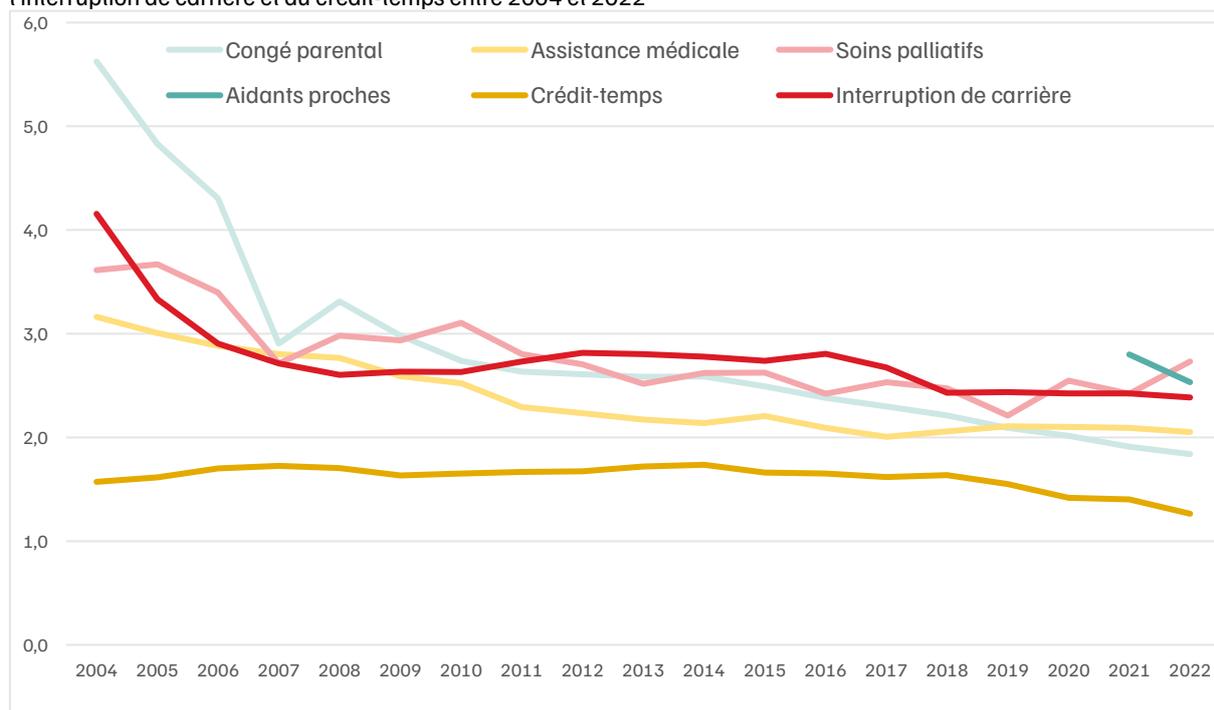
### 4.1 Des congés encore très féminins mais une évolution lente vers plus d'égalité

Bien que l'ensemble de ces dispositifs soient accessibles aux hommes comme aux femmes, à partir de la figure 24 on remarque que les femmes sont plus nombreuses à prendre l'ensemble des congés thématiques, l'interruption de carrière et le crédit-temps. Ainsi en 2022, elles étaient près de 3 fois plus nombreuses à prendre un congé pour soins palliatifs, 2,5 fois plus nombreuses pour le congé pour aidant-es proches, plus de 2 fois plus à prendre une interruption de carrière, 2 fois plus à prendre un congé pour assistance médicale et près de 2 fois plus nombreuses à prendre un congé parental. Le crédit-temps est le dispositif le plus égalitaire.

De plus si l'on compare l'utilisation du crédit-temps et de l'interruption de carrière par type de régime, on constate que les femmes sont encore plus nombreuses dans le régime général (en particulier pour soins) alors que la part des hommes augmente pour le régime fin de carrière. La vision encore dominante du travail et de la famille assigne souvent aux femmes un rôle prédominant axé sur les soins à un tiers.

Néanmoins, pour la plupart des congés thématiques (à l'exception du congé pour soins palliatifs et pour assistance médicale) et des interruptions de carrière, les courbes marquent une réduction constante de l'écart entre femmes et hommes, ce qui tendrait à montrer que les normes sociales évoluent lentement.

Figure 24 Synthèse du rapport entre le nombre d'utilisatrices et le nombre d'utilisateurs des congés thématiques, de l'interruption de carrière et du crédit-temps entre 2004 et 2022



Source ONEM

## 4.2 Le succès confirmé de la flexibilité

Le système belge des congés thématiques et des interruptions de carrière est très complexe. On trouve différentes conditions d'accès, mais aussi des durées, des règles d'assimilation, des formules ou des montants d'allocations différents, ainsi que de nombreuses exceptions selon les secteurs (privé/public) ou les types de contrats.

Néanmoins il est possible d'utiliser ces congés et interruptions de carrière selon différentes formules d'interruption : à temps plein, à mi-temps, à 1/3, 1/4, 1/5 et 1/10<sup>ème</sup> temps. Les formules les plus populaires sont la formule d'1/5 pour les hommes (congé parental, assistance médicale, aidant-e proche, crédit temps et interruption de carrière) alors que le mi-temps est également prisé par les femmes (assistance médicale, aidant-e proche et interruption de carrière). Ainsi, les hommes préfèrent des formules d'interruption plus courtes, moins contraignantes et impactantes sur leur carrière et salaire.

Une exception est à noter, à savoir le congé pour soins palliatifs qui est utilisé à temps plein par les femmes et les hommes. Enfin la mise en place de l'interruption d'1/10 pour le congé parental depuis 2019 gagne en popularité, et en particulier chez les hommes.

## 4.3 Résumé des différents congés thématiques, du crédit-temps et de l'interruption de carrière

### 4.3.1 Congé parental

Le congé parental est le congé thématique le plus populaire, avec 86 310 utilisateurs et utilisatrices en 2022. En 2022, il est toujours presque 2 fois plus pris par les femmes que les hommes mais la courbe souligne une réduction constante de l'écart. On observe également une augmentation de la part du nombre d'utilisateurs (+745%) entre 2004 et 2022 (contre +176% pour les femmes). La formule la plus populaire pour les femmes et les hommes est la diminution des prestations d'1/5. Il convient néanmoins de souligner le succès de plus en plus important de la diminution d'1/10, tant chez les hommes que chez les femmes.

### 4.3.2 Congé parental corona

L'usage du congé parental corona fut conjoncturel, et cette mesure fut utilisée par 68 992 personnes à son pic en juin 2020. Il fut pris entre 2 et 3 fois plus par les femmes et principalement sous la forme d'une diminution des prestations d'1/5. Si l'on compare l'utilisation du congé parental ordinaire et du congé parental corona en 2020, on constate que celle du congé parental corona était légèrement moins égalitaire que celle du congé parental ordinaire. En 2020 au total, 70% des personnes en congé parental corona étaient des femmes, contre 69% et 68% des personnes en congé parental ordinaire respectivement en 2018 et 2019.

### 4.3.3 Congé pour assistance médicale

Le congé pour assistance médicale est le deuxième congé thématique le plus populaire, avec 20 578 utilisateurs et utilisatrices en 2022. Son utilisation connaît une très grande progression, avec +707% pour les hommes et +423% pour les femmes entre 2004 et 2022. Il était pris 3 fois plus par les femmes en 2004 contre 2 fois plus en 2022. La formule la plus populaire est la diminution des prestations d'1/5 pour les hommes (à l'exception de 2021 où on observe un pic du mi-temps), et principalement par une diminution à mi-temps pour les femmes (même si on observe une augmentation de la diminution d'1/5 chez ces dernières).

### 4.3.4 Congé pour soins palliatifs

Le congé pour soins palliatifs a été pris par 328 personnes en 2022. Son utilisation reste très fortement genrée, avec 3,5 fois plus de femmes que d'hommes en 2004 contre 2,7 en 2022. On observe une plus forte progression chez les hommes (+151%) que chez les femmes (+89%). Néanmoins l'écart entre les femmes et les hommes se creuse depuis 2019. La formule la plus populaire pour les hommes et les femmes est l'interruption complète. Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices reste faible.

#### 4.3.5 Congé pour aidant-e-s proches

Le congé pour aidant-e-s proches est le plus récent de tous les congés thématiques. Il a été pris par 272 personnes en 2022. Il était presque 3 fois plus utilisé par les femmes que les hommes en 2021 contre 2,5 en 2022. On observe une augmentation du nombre d'utilisatrices de +153% entre 2021 et 2022, et de +180% pour les hommes. Il est principalement pris via une diminution des prestations d'1/5 pour les hommes et via une diminution des prestations à mi-temps et à 1/5 pour les femmes. Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices reste faible.

#### 4.3.6 Crédit-temps

Le crédit-temps est la mesure la plus populaire, avec 88 809 utilisateurs et utilisatrices en 2022. Néanmoins, depuis 2015, on observe une baisse continue du nombre de bénéficiaires, avec -80% pour les femmes et -37% pour les hommes.

Le régime général est principalement utilisé par les femmes, avec 4 fois plus de femmes que d'hommes en 2022. Une diminution des prestations d'1/5 est la plus populaire pour les femmes et les hommes. Le crédit-temps pour soins était pris à 79 % par des femmes en 2014 et à 80% par des femmes en 2022. Notons que la formule de réduction des prestations d'1/5 n'est pas aussi équilibrée du point de vue du genre que dans les autres types de congés (77% de femmes contre 23% d'hommes).

Alors que le régime de crédit-temps fin de carrière était relativement équilibré du point de vue du genre en 2014, la différence s'est creusée ces dernières années. La part d'hommes utilisateurs est en effet passée de 48% en 2014 à 61% en 2022 tandis que la part des femmes est passée de 52% à 39% durant la même période. Le nombre global d'utilisateurs a diminué mais la baisse a été beaucoup plus forte du côté des utilisatrices. La formule qui rencontre le plus de succès est la réduction des prestations d'1/5 et ce tant chez les hommes que chez les femmes.

#### 4.3.7 Interruption de carrière

En 2022, 37 137 personnes ont eu recours à une interruption de carrière. On observe une baisse presque continue pour le nombre d'utilisatrices depuis 2004, tandis que pour les hommes, il y a une certaine stagnation entre 2004 et 2018 puis une baisse jusqu'en 2022.

En régime général en 2022, il y a quasiment 3 fois plus d'utilisatrices que d'utilisateurs. Il est principalement utilisé via une diminution des prestations d'1/5 pour les hommes tandis que pour les femmes, la formule la plus populaire était le mi-temps entre 2014 et 2017 et depuis 2018 c'est la diminution d'1/5 qui a le plus de succès (en 2022, c'est à nouveau le mi-temps qui est le plus utilisé par les femmes).

En régime fin de carrière en 2022, il y a 2 fois plus d'utilisatrices que d'utilisateurs. La formule la plus populaire est la diminution des prestations d'1/5 pour les hommes, tandis que pour les femmes, entre 2014 et 2020 c'était la diminution à mi-temps. Depuis 2021, c'est également la diminution d'1/5 qui est la plus populaire pour les femmes.

# 5. Conclusions et recommandations

## 5.1 Vers plus de simplicité et de transparence

Au cours des dernières décennies, de nombreuses mesures ont été mises en place et réformées pour accompagner les travailleurs et travailleuses dans la possibilité de concilier leur engagement professionnel avec d'autres types d'engagements, notamment en lien avec leur vie privée (en particulier autour des soins à prodiguer à autrui).

De ces réformes menées en parallèle les unes des autres et du manque d'harmonisation des réglementations, il résulte un chevauchement des mesures existantes et un système hypercomplexe et peu lisible.

Les exemples sont nombreux. Prenons les conditions d'assimilation des différents congés ou interruptions. Celles-ci sont très différentes entre le secteur public et le secteur privé<sup>93</sup>. Le principe même d'assimilation n'est d'ailleurs pas toujours connu des travailleur-euse-s bénéficiant de ces interruptions de carrière. Or il s'agit d'un élément essentiel et cette méconnaissance pourrait leur porter préjudice au moment de la pension (notamment pour les conditions d'accès à la pension minimale). Une plus grande transparence concernant les conditions d'assimilation est donc nécessaire, notamment via une communication proactive de la part de l'ONEM.

De nombreuses différences existent aussi au niveau des formules proposées en fonction du secteur et/ou du type de congé. Au sein même de la fonction publique, il y a par exemple de grandes disparités dans les formules d'interruption de carrière. Ainsi, un fonctionnaire contractuel pourra réduire ses prestations d'un temps plein, d'un mi-temps, d'1/3, d'1/4 et d'1/5 alors qu'un fonctionnaire statutaire ne pourra le faire qu'à mi-temps ou à temps plein. De plus, un-e stagiaire (membre du personnel statutaire devant effectuer une période de stage d'un an) n'y a pas droit. Dans le secteur privé, le crédit-temps permet lui de réduire ses prestations d'un temps plein, d'un mi-temps ou d'1/5.

Enfin les utilisateur-trice-s du congé parental peuvent aussi réduire leurs prestations d'1/10.

Cette multitude de règles et de particularités engendre chez les travailleur-euse-s des difficultés pour comprendre les possibilités offertes, en particulier pour les groupes les plus vulnérables, ainsi

---

<sup>93</sup> Avec pour le secteur privé, une période d'assimilation de 48 mois pour le crédit-temps pour soin à un enfant et de 36 mois pour le crédit-temps formation et pour le secteur public seulement 12 mois pour l'interruption de carrière (pouvant être prolongée jusqu'à 24 mois si enfant en bas âge).

qu'un découragement face aux démarches à entreprendre et un sentiment d'injustice face aux inégalités entre secteurs.

Pour l'Institut, le système de congé actuel doit être évalué et réformé dans le cadre d'une politique globale centralisée, afin de proposer aux travailleurs et travailleuses un outil de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle solide et cohérent et qui tienne compte des enjeux en matière d'égalité de genre.

Cette réforme doit englober la durée des congés, les conditions d'accès et d'assimilation, le système d'indemnisation et le statut des travailleur-euse-s et ne peut en aucun cas porter atteinte aux droits déjà acquis, tant au niveau de la durée que du montant des allocations.

## 5.2 Revaloriser financièrement les congés thématiques

Les congés thématiques, qui permettent de s'extraire temporairement (à temps plein ou à temps partiel) de l'emploi pour des raisons de « care », répondent manifestement à une demande sociale et peuvent être vecteur de renforcement de l'égalité de genre dans la sphère privée.

Pour le congé parental, on sait que les hommes prennent les congés lorsque ceux-ci sont 1) bien rémunérés ; 2) flexibles ; 3) assez courts. En effet, l'un des motifs pour lesquels les travailleur-euse-s en général, et les pères en particulier, hésitent à prendre un congé parental réside dans le fait que l'allocation versée est souvent insuffisante. À cet égard, il convient de noter que la directive Work-Life Balance stipule que « l'allocation du congé parental doit être fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents »<sup>94</sup> « en tenant compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille (ndlr : majoritairement le père) n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent »<sup>95</sup>.

En ce qui concerne les congés pour aidants-proches, encore très récents, et pour soins palliatifs, le nombre d'utilisateur-trice-s est pour le moment anecdotique au plan volumique (de quelques dizaines à quelques centaines). Toutefois, l'utilisation de ces congés risque fortement d'augmenter considérant le vieillissement de la population, la hausse du risque de cancer et de maladies lourdes, y compris psycho-sociales, l'allongement des carrières, le coût des dispositifs d'accompagnement en fin de vie et la pénurie de personnel de soins à domicile à venir<sup>96</sup>. En termes d'usage sexué de ces congés, les femmes, appartenant en particulier à la génération sandwich (50-65 ans), pourraient être les principales concernées car les soins entre adultes demeurent encore une affectation principalement féminine.

---

<sup>94</sup> Directive Work-Life Balance, art. 8.3.

<sup>95</sup> Directive Work-Life Balance, considérant n°31.

<sup>96</sup> [https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/tableau\\_de\\_synthese\\_scenario\\_de\\_base\\_-\\_infirmiers\\_0.pdf](https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/tableau_de_synthese_scenario_de_base_-_infirmiers_0.pdf)

Il est donc indispensable que ces congés thématiques soient accessibles financièrement pour tout un chacun. L'Institut se positionne donc en faveur d'une revalorisation financière des congés thématiques, pour que l'indemnité corresponde à un pourcentage du salaire brut avec un plafond salarial, comme c'est le cas pour les congés de maternité et de naissance.

### 5.3 Inciter les pères à prendre leur congé parental

Le succès grandissant du congé parental montre que les pères (ou co-parents) l'investissent de plus en plus, ce qui pourrait être le signe d'une transformation des normes de parentalité (et de paternité) où la présence du père auprès des enfants est aujourd'hui davantage valorisée. Cependant, celui-ci reste encore près de deux fois plus utilisés par les femmes que les hommes.

Pour plus d'égalité entre les sexes et pour que les femmes soient davantage actives sur le marché du travail, il est indispensable d'induire une évolution dans l'organisation de la sphère familiale. En effet, des études montrent qu'une présence du père dans les premiers mois de l'enfant va avoir un effet positif sur le partage des tâches parentales par la suite mais aussi sur le retour à l'emploi des mères.<sup>97</sup>

Afin d'encourager un partage plus égalitaire du congé parental, entre les femmes et les hommes, l'Institut propose d'instaurer un bonus lorsque chaque parent a pris la totalité de son congé parental. Ce bonus « égalité » pourrait être accordé en temps ou en argent sous forme de prime ou d'avantage fiscal.

C'est le cas au Portugal, par exemple, où 30 jours de congé parental supplémentaires sont accordés si chacun des deux parents a bénéficié, seul, d'une période de 30 jours consécutifs ou de deux périodes de 15 jours<sup>98</sup>. En Allemagne, chaque parent peut bénéficier de 2, 3 ou 4 mois supplémentaires de congé parental dans le cas où les deux parents travaillent simultanément à temps partiel<sup>99</sup>. En Suède, entre 2008 et 2017, jusqu'à 1250 € était accordé aux parents en cas d'utilisation paritaire du congé parental<sup>100</sup>.

Depuis 2018, il est possible de réduire ses prestations d'1/10 dans le cadre du congé parental. Cette formule a rapidement rencontré en grand succès tant auprès des utilisateurs que des utilisatrices, il s'agit aujourd'hui de la formule la plus égalitaire (46% d'hommes pour 54% de femmes). De manière générale, il semble que plus un congé est court et flexible, plus celui-ci est utilisé par les hommes. Actuellement, cette formule de 1/10 n'est proposée que pour le congé parental, mais l'Institut souhaiterait élargir cette option aux autres types de congés ou interruptions.

Ces mesures doivent également pouvoir s'appliquer aux parents séparés ou isolés.

---

<sup>97</sup> Directive Work-Life Balance, considérant n° 26.

<sup>98</sup> Pour plus d'informations : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=fr&intPageId=4733>

<sup>99</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752>

<sup>100</sup> <https://www.ifau.se/Press/Meddelanden/jamstalldhetsbonusen-ledde-till-ett-mer-jamstallt-uttag-av-foraldrapenningen/>

## 5.4 Apporter une attention particulière aux familles monoparentales

Les femmes sont surreprésentées à la tête de familles monoparentales (80%), ces dernières faisant face à un risque quatre fois plus élevé de tomber dans la pauvreté, par rapport à une famille composée par exemple de deux parents et de deux enfants<sup>101</sup>. Ces chef-fe-s de familles monoparentales sont souvent contraint-e-s de travailler à temps partiel pour concilier travail et famille.

Actuellement, un travailleur ou une travailleuse à la tête d'une famille monoparentale avec enfant à charge peut bénéficier d'une majoration de l'allocation du congé thématique, et ce pour toutes les formules de réduction du temps de travail dans le secteur privé mais uniquement pour la réduction de prestation de 1/5 dans le secteur public. Aucune majoration spécifique de l'allocation n'est prévue pour les crédit-temps, et pour l'interruption de carrière.

L'Institut souhaite que la majoration de l'indemnité pour les chef-fe-s de familles monoparentales soient étendue aux formules à temps partiel du crédit-temps et de l'interruption de carrière. Dans le cadre d'une réforme des systèmes de congés, une attention devra être portée aux spécificités des chef-fe-s familles monoparentales pour qui, être actif-ve-s sur le marché du travail est un vrai défi.

## 5.5 Accès au congé parental pour les travailleurs et travailleuses indépendant-e-s

En Belgique, pour pouvoir bénéficier d'un congé thématique, il faut être un travailleur salarié occupé auprès d'un employeur soumis au droit belge et percevoir une rémunération faisant l'objet de cotisations sociales auprès de l'ONSS. Les travailleur-euse-s indépendant-e-s ne peuvent donc actuellement pas bénéficier d'un congé parental rémunéré.

En 2022, 15% de la force de travail belge l'est sous statut d'indépendant, dont 65% d'hommes et 35% de femmes. Le nombre d'indépendant-e-s est d'ailleurs en augmentation : on note une hausse de 12% des indépendant-e-s entre 2021 et 2022, contre seulement 1,1% de salarié-e-s<sup>102</sup>.

La mise en place d'un droit à un congé parental ou pour soins aux proches est essentielle également pour les indépendant-e-s afin de favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et de contribuer à un partage des responsabilités familiales pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

---

<sup>101</sup> Source Statbel, 2018 : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-familles-monoparentales-les-chomeurs-et-les-locataires-sont-les-plus-vulnerables-la>

<sup>102</sup> Source Statbel 2022 : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/hausse-du-nombre-dindependants>

Pour ce faire, l'Institut soutient l'adoption de nouvelles mesures visant à harmoniser les régimes des différentes catégories de travailleur-euse-s – salarié-e-s, fonctionnaires et indépendant-e-s – en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

D'ailleurs, conformément à la directive européenne Work-life balance, la Belgique doit rendre à la Commission pour août 2027 au plus tard un rapport sur la mise en œuvre de la directive, accompagné notamment d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs et travailleuses indépendant-e-s.

## 5.6 Informer et sensibiliser

Afin de promouvoir l'utilisation des congés thématiques comme réel outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de les rendre plus accessibles, il est important d'informer et de sensibiliser le grand public sur les possibilités offertes.

Ainsi, l'Institut recommande que les informations relatives aux différentes possibilités de congés soient communiquées de manière systématique et pro-active tant aux futures mères qu'aux futurs pères (co-parent-e-s). Cette information serait transmise par l'organisme responsable du paiement (ONEM). Une campagne de sensibilisation à destination des (futurs) pères et co-parents devrait également être menée afin de sensibiliser à l'importance du rôle du père dans le développement de l'enfant et comme enjeu pour l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail. De plus, il serait opportun d'informer proactivement les travailleur-euse-s dès que la réglementation en vigueur en termes de congé est modifiée, comme c'est le cas par exemple avec le congé pour aidant<sup>103</sup>, ou dans le cadre de la réforme du crédit-temps.

Afin de mieux comprendre les chiffres présentés dans cette étude, l'Institut souhaiterait que soient menées davantage d'études qualitatives sur les raisons qui poussent les femmes et les hommes à prendre un congé ou une interruption de carrière. Il conviendrait en effet de pouvoir mesurer l'impact que l'usage de ces congés génère sur le développement de la carrière, sur l'écart salarial ou encore sur le budget global du ménage. Il serait utile d'étudier si les types d'interruption sont liés à l'âge de(s) enfant(s), et varient entre les pères et les mères. Pour affiner la compréhension des types d'usage, il serait également nécessaire d'identifier des profils socio-démographiques en termes de situation familiale, de catégorie socio-professionnelle et de revenu mais également les types de tâches effectuées lors de la prise du congé.

## 5.7 Crédit-temps parcours de vie et crédit-temps fin de carrière

Le crédit-temps et les interruptions de carrière ont connu un coup de frein à la suite des restrictions visant à réduire la possibilité de prendre un crédit-temps sans motif. Les hommes l'utilisent majoritairement pour l'aménagement de la fin de carrière et les femmes comme

---

<sup>103</sup> Modifié récemment dans le cadre de l'arrêté royal et de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158

ajustement de leur vie professionnelle avec leur vie familiale. En effet, le crédit-temps pour des motifs de soin est 4 fois plus prisé chez les femmes que chez les hommes.

Certes, l'attribution de rôles sexués constitue une explication majeure de la plus grande présence des femmes auprès de leur(s) enfant(s). En ce qui concerne le crédit-temps fin de carrière, il existe des données structurelles qui permettent d'expliquer partiellement son moindre usage par les femmes :

- premièrement, la condition d'un passé professionnel salarié d'au moins 25 ans est moins rencontrée par elles : « Les hommes récemment pensionnés pouvaient, en 2019, attester d'en moyenne 25,2 années de carrière travaillées. Pour les femmes, il s'agissait de 21,0 années de carrière en moyenne. [...] Le fait que les femmes ont en moyenne travaillé 4,2 années de moins que les hommes n'est pas dû à un début de carrière plus tardif, mais bien au fait qu'elles travaillent moins en tant que salarié tout au long de leur carrière » (Schols, H. et al., 2022 : 4) ;
- deuxièmement, en 2022, le taux d'emploi de la tranche d'âge 55-64 ans est plus faible chez les femmes (52,8%) que chez les hommes (61,5%), même s'il augmente progressivement (Eurostat, Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs : SPF ETCS, 2023).

Ces constats supposent de pouvoir préserver et de développer tout au long de la « vie active » le lien à l'emploi des femmes, et des mères tout spécifiquement, pour leur permettre d'assurer une longévité dans leur carrière professionnelle. Il conviendrait néanmoins d'affiner la compréhension des différences de genre en fin de carrière, notamment en tenant compte que ce sont les femmes qui s'occupent prioritairement de leurs parents vieillissants parfois en ayant encore des enfants (ou petits-enfants) à charge, ce que la littérature qualifie de génération sandwich.

## 5.8 Impact de la réforme du crédit-temps sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Comme mentionné dans la partie sur le crédit-temps, en 2023 une série de mesures concernant le droit aux allocations sont entrées en vigueur afin de faire des économies<sup>104</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, l'âge de l'enfant, en cas de crédit-temps à temps plein pour motif « soins à son enfant » passe de 8 ans à 5 ans pour pouvoir bénéficier d'allocations, l'âge reste fixé à 8 ans pour le crédit-temps à temps partiel tant pour le droit au congé (chez l'employeur) que pour le droit aux allocations.

De plus, la condition d'ancienneté est passée de 24 mois à 36 mois à partir du 1<sup>er</sup> juin 2023, pour pouvoir bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps pour motif « soins à son enfant »

---

<sup>104</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

et ce, pour toutes les formes (temps plein, mi-temps et 1/5 temps). Le-la travailleur-euse peut donc bénéficier de son congé (chez son employeur) dès 24 mois d'ancienneté mais n'aura droit à des allocations que s'il ou elle compte 36 mois d'ancienneté<sup>105</sup>.

Les chiffres indiqués dans cette étude montrent que les femmes sont majoritaires au sein du crédit-temps en régime général (tout comme pour les congés thématiques ou de l'interruption de carrière). Cette nouvelle mesure impacte donc davantage les femmes et leurs possibilités d'équilibrer vie privée et professionnelle. En baissant les montants des allocations et en réduisant le nombre de mois rémunérés, ce sont principalement les revenus et également leurs pensions qui pourraient être impactées.

## 5.9 Un changement sémantique et symbolique

Observons que d'un point de vue sémantique et symbolique, lorsque l'on parle de « congé », on octroie une permission en référence à l'emploi mais on n'exprime pas une reconnaissance du travail parental, éducatif ou d'autres activités de *care* trop longtemps invisibilisées et effectuées majoritairement par les femmes. En outre, la matrice de l'identité masculine est encore souvent construite par rapport au travail. Faire œuvre d'innovation sémantique est à cet égard important pour poursuivre une politique d'égalité entre sexes.

Par conséquent, le terme de « congé » pourrait éventuellement et minimalement être remplacé par celui de « prestation », lequel contient l'idée qu'il y a un travail/service à réaliser (une prestation parentale ; une prestation d'aidant proche, etc.). Le logiciel sociétal est d'ailleurs en train de se transformer et le renouvellement du vocabulaire devient une nécessité pour accompagner les changements en cours. On sort progressivement du schéma où l'emploi est la seule activité de référence, pour intégrer d'autres activités considérées comme socialement utiles (se former, s'occuper des enfants, donner des soins à des personnes gravement malades ou en perte d'autonomie...) dans une approche parcours de vie.

Se dessine de manière encore erratique mais de façon continue, une société davantage multi-active, dans le sens où, bien que l'emploi demeure l'activité articulatoire d'une intégration socio-économique, il se voit redimensionné par rapport à d'autres activités que les sociétés démocratiques jugent digne d'être reconnues et soutenues. Dans la pratique, cette multi-activité n'est pas neuve ni neutre, et est par exemple contenue dans l'expression classique de « la double journée de travail des femmes ». Ce qui se modifie c'est la reconnaissance sociale et institutionnelle d'une logique qui en quelque-sort « féminise les parcours de vie de tous et toutes », alors que la logique qui a longtemps été prédominante était celle « d'une masculinisation des trajectoires d'emploi des femmes ». Aujourd'hui, on perçoit les paradoxes de cette masculinisation des trajectoires d'emploi des femmes ; d'où la mise en place d'une variété de dispositifs de

---

<sup>105</sup> Pour plus d'informations, voir <https://www.onem.be/actualites/2023/02/01/nouvelles-mesures-applicables-a-partir-du-01.02.2023-interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques>

« conciliation » en cherchant à éviter qu'ils soient un piège pour les femmes et les mères plus particulièrement.

# Bibliographie

Fusulier, B., Nicole-Dracourt, C. (2015). Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille. Interventions économiques/Political Economy, n°53. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2643>

Fusulier, B., Mortelmans, D. (2021) 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2021. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

Fusulier, B., Nicole-Dracourt, C. (2018). Tous contributifs ? Vers une société multiactive !. Les Politiques Sociales, X, 76-93.

Merla, L., Mortelmans, D., Fusulier, B. (2018) 'Belgium country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2018. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2023/>

Schols, H. et al. (2022). La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés, PensionStat.be

Veerle V. et al. (2022). La force de travail des infirmiers en 2043 : projection future sur base de l'influx réel jusque 2020. Un rapport de la Cellule Planification de l'offre des professions des soins de santé du Service Professions de Santé et Pratique professionnelle – DG Soins de santé – SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement. Available at: [https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/tableau\\_de\\_synt\\_hese\\_scenario\\_de\\_base\\_-\\_infirmiers\\_0.pdf](https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/tableau_de_synt_hese_scenario_de_base_-_infirmiers_0.pdf)

# Colophon

## ÉDITEUR

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Place Victor Horta 40  
B-1060 Bruxelles  
+32 2 233 44 00

[egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be](mailto:egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be)

<https://igvm-iefh.belgium.be>

## ÉDITEUR RESPONSABLE

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

## AUTEUR-E-S

Laurène Thil, Steven Vanmarcke et Karolien Lenaerts (HIVA- KU Leuven)  
Bernard Fusulier (UCLouvain)  
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

## NUMÉRO DE DÉPÔT

D/2023/10.043/13

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout-e sexe ou identité de genre.

*Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.*



Institut pour l'égalité  
des femmes et des hommes

[lgvm-iefh.belgium.be](https://lgvm-iefh.belgium.be)

Place Victor Horta 40  
1060 Bruxelles  
T +32 2 233 44 00  
[egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be](mailto:egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be)