
Informations sociales - Congé de naissance : règles plus strictes en cas de licenciement ou non renouvellement de contrats temporaires

Congé de naissance : règles plus strictes en cas de licenciement ou non renouvellement de contrats temporaires

Cher(e)s Camarade(s),

Dans le cadre de la transposition de la Directive européenne concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le législateur a pris une série de mesures pour protéger les travailleurs prenant un congé de naissance.

Ces mesures s'appliqueront à partir du 10 novembre 2022.

1. Nouvelle terminologie

La Loi parle explicitement de congé de naissance. Le concept de congé de paternité disparaît.

2. Droit au congé de naissance

Pour le droit au congé de naissance, le travailleur dont la filiation est légalement établie a priorité.

Si ce droit de filiation légal n'est pas établi, l'enfant doit avoir sa résidence principale auprès de laquelle la filiation est établie, en l'occurrence la mère, et avec qui le travailleur concerné cohabite.

Cette condition ne s'applique désormais plus en cas d'enfant mort-né.

3. Nombre de jours

A partir du 1er janvier 2023, le congé de naissance passera à 20 jours. Le travailleur a le choix de le prendre, dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Il est payé par l'employeur pour les 3 premiers jours, les 17 jours restant faisant l'objet d'une indemnité mutuelle.

4. Prise du congé

La Loi précise que le travailleur doit avertir préalablement l'employeur au plus tard le 1er jour du congé de naissance.

L'avertissement est essentiel car c'est à partir de ce moment que la protection contre le licenciement s'applique.

5. Protection contre le licenciement

La période de protection contre le licenciement change. Elle commence au moment où l'employeur est averti et se termine 5 mois après le jour de l'accouchement.

La Loi prévoit que si l'employeur communique le licenciement au travailleur après la fin de la période de protection, mais que le travailleur peut prouver que ce licenciement était déjà préparée d'une certaine manière (offres d'emploi pour remplacement par exemple) durant cette période, le licenciement tombera sous la protection.

Dans ce cas de figure, l'obligation de motiver le licenciement s'applique, le travailleur pourra demander à l'employeur de lui notifier par écrit les raisons de son licenciement.

En cas d'illégalité du licenciement, le travailleur aura droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois (au lieu de 3 mois) de salaire brut sans préjudice de l'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail.

6. Protection du travailleur ayant droit au congé de naissance et dont le contrat temporaire n'est pas renouvelé

Une protection s'applique également si l'employeur ne renouvelle pas le contrat de travail temporaire ou à durée déterminée.

Le travailleur pourra demander à l'employeur de lui notifier par écrit les raisons du non-renouvellement du contrat de travail.

L'employeur devra les communiquer et prouver que le non-renouvellement n'a rien à voir avec la naissance de l'enfant.

S'il ne parvient pas à le prouver ou s'il ne communique pas les raisons, il devra verser au travailleur une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire brut.

Ces mesures s'appliquent également en cas de travail intérimaire. Dans ce cas, l'utilisateur est considéré comme l'employeur.

Bien fraternellement,

Myriam Delmée (Présidente)
Jan-Piet Bauwens (Vice-président)