



CHECK-LIST POUR ENTREPRISES

CONGÉ DE PATERNITÉ OU DE NAISSANCE

Cette check-list compile vos obligations légales, mais aussi ce que vous pouvez faire de plus (consultez les « suggestions ») afin de faire de votre société une entreprise plus accueillante pour les familles. Évidemment, commencez par étudier les besoins de votre entreprise et ce qu'il est possible d'y faire. Cette check-list n'est pas exhaustive mais elle a été conçue pour vous guider.

Présentez vos félicitations à votre travailleuse-eur !

Renseignez-vous sur vos **obligations légales** en matière de congé de naissance.

Qui peut prétendre au congé de naissance ?

- Soit le père
- Soit la/le coparent-e (la/le partenaire marié-e ou cohabitante (légal-e ou vivant avec la mère depuis trois ans de manière ininterrompue et affective) de la mère)

Demandez à la/au travailleuse-eur de **vous informer par écrit** de son congé de naissance.

Elle/il pourra ainsi bénéficier d'une protection contre le licenciement (voir plus bas).

Fixez un entretien avec votre travailleuse-eur et planifiez son congé de naissance.

Discutez de son éventuel remplacement (d'autant plus si la/le travailleuse-eur envisage de prolonger ce congé à l'aide d'un congé parental (consultez [checklist no 7](#)) ou d'un congé d'adoption lors du lancement d'une procédure d'adoption (consultez les [situations spécifiques](#))).



SUGGESTION Libérez l'agenda du père ou de la/du coparent-e pour lui permettre d'assister aux **examens prénataux**.

Si le père ou la/le coparent-e peut difficilement invoquer des raisons d'ordre médical pour assister à ces examens, ces moments privilégiés constituent les fondations de l'implication émotionnelle du père ou de la/du coparent-e (pensez aux échographies qui permettent de voir le/la bébé et d'assurer son suivi de santé).

Vous pourrez lui accorder ce temps libre à l'aide de **congés spécifiques** (tels qu'un congé de circonstances). Et pourquoi ne pas autoriser votre travailleuse-eur à recourir au **télétravail** le jour de l'examen? Une solution qui lui permettra de gagner du temps (à votre avantage) et de concilier plus facilement vie privée et professionnelle.

Informez la/le travailleuse-eur de ses droits en matière de **congé de naissance**. De nombreux/-ses pères et coparent-e-s ignorent ou connaissent encore trop peu leurs droits dans ce domaine.

Le père ou la/le coparent-e bénéficie de **15 jours de congé**, dont les 3 premiers sont à charge de votre entreprise et les 12 autres à la charge de la mutualité de votre travailleuse-eur. La/le travailleuse-eur pourra prendre ces jours de congé en une seule fois ou les répartir sur une période de 4 mois suivant la naissance.

À partir du 1^{er} janvier 2023, ce droit sera étendu à 20 jours de congé.

Consultez le site de l'[INAMI](#) pour en savoir plus.

✓ Fixez quelques **dates butoirs** pour la réalisation de **tâches administratives** dans l'agenda.

- La/le travailleuse-eur doit vous informer de la future naissance et de la date prévue de l'accouchement **avant la naissance** pour bénéficier de sa rémunération durant les 3 premiers jours de son congé de naissance.
- **Pour percevoir des revenus durant les 12 autres jours du congé de naissance**, elle/il devra préalablement introduire une demande en ce sens auprès de sa mutualité. Elle/il devra dès lors compléter la section « titulaire » du document et vous demandera ensuite de compléter la partie « employeur » de la [feuille de renseignements](#) disponible en ligne transmise par sa mutualité.

✓ Passez des **accords** avec votre travailleuse-eur au sujet de la **communication pendant le congé de naissance**.

Il est important de **limiter** vos contacts avec la/le travailleuse-eur durant son congé de naissance. Il s'agit d'un moment privilégié en famille, une parenthèse pour s'habituer à sa nouvelle vie avec bébé et profiter de ces instants particuliers.



SUGGESTION 15 jours de congé, c'est peu. Surtout lors de l'un des événements les plus bouleversants de sa vie. Sachez que vous êtes libre d'**étendre la durée de ce congé de naissance**, les frais y afférents étant à charge de votre entreprise.



SUGGESTION Prévoyez un **complément de salaire** pour ces 12 jours où la/le travailleuse-eur reçoit une allocation de la mutualité.

En prenant son congé de naissance, votre travailleuse-eur perd une partie de ses revenus (les indemnités octroyées par la mutualité durant les 12 jours résiduels représentent 82 % du salaire brut plafonné). Ce qui représente une importante diminution des moyens du ménage juste au moment où la famille s'agrandit. Un petit coup de pouce sous la forme d'un complément de salaire sera donc le bienvenu.



- ✓ **Ne licenciez pas votre travailleuse-eur** parce qu'elle/il souhaite prendre son congé de naissance !

Le droit de licencier un-e travailleuse-eur est restreint dès lors que son employeur a été informé (par écrit) de la prise du congé de naissance. Cette protection est effective jusqu'à 3 mois suivant cette notification (cf. loi sur le travail).

Durant cette période, vous pourrez uniquement licencier votre travailleuse-eur pour un motif indépendant de la prise de son congé de naissance. En qualité d'employeur, vous devrez produire la preuve du motif invoqué pour son licenciement.

- ✓ **Ne discriminez pas vos travailleuses-eurs en raison de leur paternité ou de leur coparentalité.**

La paternité et la coparentalité constituent des critères protégés par la Loi Genre du 10 mai 2007. Vous n'êtes dès lors pas autorisé à défavoriser un-e travailleuse-eur sous prétexte qu'il/elle est père ou coparent-e.

La discrimination au travail peut prendre **différentes formes**, par exemple traiter différemment un-e travailleuse-eur, harceler des collègues, ne pas prendre en compte un-e travailleuse-eur qualifié pour une promotion, ne pas engager ou licencier une personne parce qu'elle souhaite bénéficier de son congé de naissance, etc. Vous pouvez mener des campagnes de prévention afin de sensibiliser vos travailleuses-eurs ou apprendre à discerner les préjugés et les comportements discriminatoires.