



CHECK-LIST POUR ENTREPRISES

ADOPTION OU ACCUEIL

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.

- ✓ Renseignez-vous sur vos **obligations légales** en matière d'adoption et d'accueil.

L'**adoption** est une mesure légale vous permettant de reconnaître un-e enfant, même s'il ne s'agit pas de votre enfant au sens biologique du terme. La/le travailleuse-eur accueillant un-e enfant mineur-e au sein de son ménage dans le cadre d'une adoption au sens du droit civil est autorisé-e à bénéficier d'un **congé d'adoption**. Un-e coparent-e repris-e comme parent légal sur le certificat de naissance d'un-e enfant *ne pourra pas* faire valoir de droit au congé d'adoption.

Rendez-vous sur le site internet du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) ou sur le site web de l'[INAMI](#) pour en savoir plus.

L'**accueil** est le placement (temporaire) d'enfants et de jeunes, ou d'adultes (potentiellement) porteurs d'un handicap et/ou souffrant (éventuellement) de problèmes psychiatriques, ne pouvant pas vivre auprès de leur famille. Cet accueil peut être effectué auprès de parents ou de familles d'accueil bénévoles prêts à accueillir (provisoirement) des membres de ce groupe vulnérable en collaboration avec un service d'accueil. La/le travailleuse-eur peut faire valoir son droit à un **congé parental d'accueil** dès lors qu'elle/il accueille un-e enfant mineur-e dans son ménage dans le cadre d'un placement familial de longue durée. Ce droit est unique et peut donc être invoqué une seule fois par enfant mineur-e. Le **placement familial de longue durée** désigne un placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil ou auprès du/des même-s parent-s d'accueil.

Rendez-vous sur le site internet du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) ou sur le site web de l'[INAMI](#) pour en savoir plus.

 **Fixez une entrevue avec votre travailleuse-ur afin de planifier son congé parental d'accueil ou d'adoption** et de discuter de son éventuel remplacement.

Combien de jours de congé votre travailleuse-ur envisage-t-elle/ il de prendre ? Comment compenserez-vous sa charge de travail durant son congé ?

En qualité de parent adoptif ou d'accueil, la/le travailleuse-ur est en droit de bénéficier d'un congé parental d'accueil de **6 semaines maximum**. Chaque parent d'un couple adoptif ou d'accueil peut prétendre à ces 6 semaines de congé. Elle/il n'est pas dans l'obligation de prendre la totalité de ces 6 semaines mais elle/il doit prendre ce congé en une période ininterrompue, pour une durée minimale d'une semaine, ou une durée égale à un multiple d'une semaine. Dans [certains cas](#), cette période pourra être prolongée de quelques jours ou de quelques semaines.

Au 1^{er} janvier 2021, ce congé a été prolongé d'une semaine, à partager entre parents adoptifs ou d'accueil. Au 1^{er} janvier 2023, cette période a à nouveau été prolongée d'une semaine et cette prolongation d'une semaine surviendra également en 2025 et 2027.

Les 3 premiers jours de ce congé d'adoption ou parental d'accueil sont à votre charge, le reste de cette durée est couvert par la mutualité de la/du travailleuse-ur.

En cas d'adoption, ce congé devra débuter dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant en qualité de membre du ménage au registre de la population ou (en cas d'adoption internationale) après l'obtention de l'approbation des autorités compétentes.

Le congé parental d'accueil devra être pris dans les 12 mois suivant l'inscription de l'enfant en qualité de membre du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers.



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

- La/le travailleuse-eur devra vous informer de son intention de bénéficier d'un congé parental d'accueil ou d'adoption **au plus tard 1 mois avant la prise effective de son congé** et de préférence par courrier recommandé ou par voie de communication accompagnée d'un accusé de réception signé par vos soins. Ce document devra mentionner les dates de début et de fin du congé.
- La/le travailleuse-eur devra vous soumettre les certificats attestant de l'adoption ou du placement de longue durée **au plus tard au début de son congé parental d'accueil ou d'adoption**. Elle/il pourra se procurer ces documents auprès de l'organisme d'adoption ou du service d'accueil.
- Elle/il devra introduire une demande auprès de sa mutualité en vue de bénéficier d'indemnités **pour la durée résiduelle de son congé parental d'accueil ou d'adoption (après les 3 premiers jours)**. Il/elle 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 de sa mutualité.
- Votre travailleuse-eur devra informer sa mutualité de son retour **au plus tard 8 jours après sa reprise du travail** à l'aide du [formulaire en ligne](#).

✓ Convenez des modalités de **communication durant le congé parental d'accueil ou d'adoption**.

Il est important de **limiter** vos contacts durant la période de congé parental d'accueil ou d'adoption. Il s'agit d'un moment privilégié en famille, une parenthèse pour s'habituer à sa nouvelle vie avec un nouveau membre du ménage et profiter de ces instants particuliers.

Quelques jours avant sa reprise du travail, contactez votre travailleuse-eur afin de **vous accorder** sur les modalités de son retour et sur l'organisation de sa première journée/semaine de travail.

SUGGESTION Libérez l'agenda de votre travailleuse-eur afin de lui permettre d'assister aux **rendez-vous liés à sa procédure d'accueil ou d'adoption**.

Certes, ces entretiens ne sont pas comparables à des examens prénataux, mais leur impact est similaire. Les parents adoptifs et d'accueil doivent se libérer afin de réaliser de nombreuses tâches administratives ou assister à des formations ainsi qu'à des rencontres intermédiaires avec l'enfant. Ces moments délicats constituent une source de stress considérable.

Pour assister à ces différentes étapes, la/le travailleuse-eur peut puiser dans ses jours de congé annuels, mais vous pourrez également lui proposer des **congés spécifiques** (tels qu'un [congé de circonstances](#) ou un congé-éducation). Et pourquoi ne pas autoriser votre travailleuse-eur à recourir au **télétravail** le jour de ses rendez-vous? Une solution qui lui permettra de gagner du temps (à votre avantage) et de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle.

 **Ne licenciez pas votre travailleuse-ur** parce qu'elle/il souhaite prendre un congé parental d'accueil ou d'adoption !

Le droit de licencier un-e travailleuse-ur est restreint à partir de 2 mois avant le début, et jusqu'à 1 mois après la fin, du congé (cf. loi sur le travail).

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

Il en va de même pour le non-renouvellement d'un contrat de travail temporaire, en cas de congé d'adoption. Cette protection n'existe pas pour le congé de parent nourricier.

 **Ne discriminez pas vos travailleuses-eurs en raison de leur procédure d'adoption ou d'accueil.**

L'adoption et l'accueil relèvent du critère protégé des « responsabilités familiales » dans la Loi Genre du 10 mai 2007. Vous n'êtes pas autorisé à défavoriser un-e travailleuse-ur sous prétexte qu'elle/il adopte un-e enfant.

La discrimination au travail peut prendre **différentes formes**, par exemple traiter différemment un-e travailleuse-ur, harceler des collègues, ne pas prendre en compte un-e travailleuse-ur qualifié-e pour une promotion, ne pas engager un-e candidat-e, car elle/il effectue une procédure d'adoption, licencier un-e travailleuse-ur pour ses absences liées à ses démarches d'adoption, etc. Vous pouvez mener des campagnes de prévention afin de sensibiliser vos travailleurs ou apprendre à discerner les préjugés et les comportements discriminatoires.