

Brussels NOH Site FAQs - Time Management - Quotas

FAQ du site de Bruxelles NOH - Gestion du temps - Quotas

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, merci de contacter le support RH:
DIGITAL WORKPLACE

- **Mon enfant ou l'enfant de mon conjoint aura sa communion solennelle. Ai je droit a des jours de congés ?**

Oui. Le règlement Syensqo prévoit l'octroi d'un jour de Petit Chômage pour la communion solennel ou la fête laïque. Par contre, rien est prévu pour la petite communion.

- **Combien de jours ai-je droit dans le cadre d'un déménagement ?**

Célibataire vivant chez ses parents ou d'autres personnes qui l'hébergent: 1 jour. Dans les autres cas: 2 jours. N.B. : 1 fois par an maximum (année calendaire). Pour l'encodage dans HR e-Services>Salaires, Temps & Infos personnelles, il faut sélectionner « Petit chômage » (code 0160) dans « Demande de congés » et préciser « déménagement » en commentaire.

- **Si j'ai épuisé tous mes congés, est-ce que je peux prendre un congé anticipé ?**

Vous pouvez prendre jusqu'a 2 jours de congés à valoir sur l'année suivante et à prendre sous le code "congés solde épuisé" à partir du 1er novembre.

- **Qu'est-ce que le congé post-natal ? Qu'est-ce que le congé pré-natal ?**

Le congé postnatal est de 9 semaines qui commence à partir du jour de l'accouchement. Le congé postnatal dure en principe 9 semaines. Cependant, cette période peut être prolongée dans certains cas : Lorsque les jours de repos prénatal facultatif n'ont pas été pris (5 semaines ou 7 en cas de naissances multiples). 2 de ces semaines peuvent être transformées en jours de congé postnatal à prendre dans les 8 semaines qui suivent la reprise du travail. Lorsque l'enfant, après les 7 premiers jours à dater du jour de sa naissance, doit être hospitalisé, le congé postnatal peut être prolongé de la durée de l'hospitalisation (avec un maximum de 24 semaines). La période de prolongation doit succéder sans interruption au repos d'accouchement. La demande doit se faire auprès de l'employeur et la mutualité avant la fin du repos moyennant une attestation d'hospitalisation du nouveau-né. En cas d'hospitalisation de la mère après l'accouchement, le père peut bénéficier à sa place du solde du congé postnatal. Lorsque la travailleuse enceinte a été, pour cause de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de travailler durant la période complète du congé prénatal facultatif, elle peut prolonger son congé postnatal d'une semaine. Pour ce faire, elle doit en faire la demande auprès de son employeur et de sa mutuelle (de préférence par écrit). Le congé prénatal est de 6 semaines (ou 8 semaines en cas de naissances multiples) avant la date d'accouchement présumée. Le congé prénatal consiste en 1 semaine de repos obligatoire et 5 semaines de repos facultatif (ou 7 en cas de naissances multiples). Les jours non pris de la semaine obligatoire parce que l'accouchement a eu lieu avant la date présumée sont perdus. Celle qui souhaite prendre un repos prénatal complet doit fournir à sa mutuelle et son employeur, au plus tard la semaine qui précède, une attestation médicale sur laquelle apparaît la date d'accouchement prévue. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé est alors prolongé jusqu'au jour de l'accouchement.