

CONGÉS ET AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL LORS DE LA NAISSANCE D'UN ENFANT

juin 2011

TABLE DES MATIÈRES

Congé de maternité	2
Pour les salariées	2
Congé prénatal	2
Congé postnatal	2
Formalités administratives	4
Indemnisation	4
Pour les indépendantes	5
Congé de paternité	5
Protection des mères allaitantes	5
Travail dans un secteur à risques	6
Interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit	6
Formalités et indemnités	7
Se renseigner	7
Pauses d'allaitement	8
Dans le secteur privé	8
Dans le secteur public	8
Congé parental	9
Congé parental sur base de l'AR du 29-10-1997	9
Congé parental sur base de la CCT n° 64	10
Interruption de carrière et crédit-temps	10
Congé sans solde	12
Références	13

Congé de maternité

Pour les salariées

Les travailleuses ont droit à un congé de maternité d'une durée de 15 semaines. Dans le cas de naissances multiples, le congé est de 17 semaines.

Le congé prénatal comporte six semaines dont 5 sont facultatives et 1 est obligatoire (celle précédant la date présumée de l'accouchement). En cas de naissances multiples, le congé prénatal comporte 8 semaines (7 semaines facultatives et une semaine obligatoire).

Le congé postnatal comporte au minimum 9 semaines obligatoires. Il peut être complété du congé prénatal facultatif non pris avant l'accouchement (maximum 5 semaines, ou maximum 7 semaines en cas de naissances multiples).

Congé prénatal

- Il peut débuter à la demande de la future mère au plus tôt 6 semaines (8 semaines pour les naissances multiples) avant la date présumée de l'accouchement.
- A partir du 7^{ème} jour qui précède la date présumée de l'accouchement, la travailleuse enceinte ne peut effectuer aucun travail et il est interdit à l'employeur de l'occuper.
- Si l'accouchement intervient avant la date prévue sans que la future mère n'ait interrompu ses activités durant les 7 jours avant l'accouchement, les jours de cette période ne pourront être reportés et seront perdus.
- Si l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Les jours de prolongation ne pourront être reportés pendant le congé postnatal.

Congé postnatal

- Il débute le jour de l'accouchement et dure obligatoirement 9 semaines. Il peut être prolongé dans les cas suivants :

A. Report du congé prénatal facultatif

A la demande de la mère, le congé postnatal de 9 semaines peut être prolongé d'une période égale à la période durant laquelle elle a continué à travailler à partir de la 6^{ème} semaine (8^{ème} semaine en cas de naissances multiples) précédant la date réelle de l'accouchement.

La prolongation doit se prendre immédiatement après le congé postnatal obligatoire de 9 semaines.

Seules les périodes pendant lesquelles la travailleuse enceinte a continué à travailler entrent ici en ligne de compte. Mais certains jours d'inactivité sont assimilés à des périodes de travail, tels que les périodes de vacances légales.

Les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne sont pas assimilées à des périodes de travail. Lorsqu'une travailleuse enceinte tombe malade durant les 6 semaines qui précèdent son accouchement, elle ne peut en principe pas prolonger son congé postnatal de sa période de maladie. Toutefois, elle pourra bénéficier d'une prolongation du congé postnatal d'une semaine si elle en fait la demande.

B. Prolongation supplémentaire en cas de naissances multiples

En cas de naissances multiples, en plus des 8 semaines mentionnées au point A, le congé postnatal peut, à la demande de la mère, être prolongé d'une période maximale de 2 semaines

Prolongation en cas d'hospitalisation

Lorsque l'enfant ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal est prolongé, à la demande de la mère, d'une durée égale à la durée de l'hospitalisation après ces 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

Afin d'obtenir cette prolongation, la mère doit remettre à son employeur et à la mutuelle, à la fin de la période de congé postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier indiquant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

C. Prolongation en cas d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident pendant toute la période couverte par le congé prénatal

A la demande de la mère, le congé postnatal est prolongé d'une semaine lorsqu'elle a été en incapacité de travail durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement (ou de la huitième semaine en cas de naissances multiples).

D. Jours de repos postnatal

La mère pourra dans certaines conditions convertir les 2 dernières semaines de son congé de maternité en jours de repos postnatal. Ces jours doivent être pris dans une période de 8 semaines à dater de la reprise du travail et seront planifiés par la mère elle-même.

Cette possibilité n'existe que si l'on peut prolonger le congé postnatal obligatoire de 9 semaines de 2 semaines au moins (par exemple 2 semaines de repos prénatal non prises avant l'accouchement).

Formalités administratives

La future mère remet au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical à son employeur mentionnant cette date (9 semaines avant cette date en cas de naissances multiples).

Au début du congé de maternité, la mère envoie à sa mutualité un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement.

Après l'accouchement, la mère doit envoyer le plus rapidement possible à la mutualité un extrait d'acte de naissance. C'est sur base de ce certificat que sera fixée la date de fin de congé de maternité.

Lors de la reprise du travail, la mère doit, dans les 8 jours, faire compléter une attestation de reprise du travail par son employeur et la transmettre à sa mutualité.

Indemnisation

Au cours des 15 semaines de congé de maternité (17 ou 19 semaines en cas de naissances multiples), la mère reçoit une indemnité de la mutualité :

- Pendant les 30 premiers jours : 82 % du salaire non plafonné
- A partir du 31^e jour jusqu'à la fin de la 15^e semaine et en cas de prolongation : 75 % du salaire

Pour les indépendantes

Les femmes ayant le statut d'indépendante ont droit à un congé de maternité de minimum 3 semaines à maximum 8 semaines (9 semaines en cas de naissances multiples). Le congé prénatal peut commencer à partir de la 3^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement et au plus tard une semaine avant cette date. La semaine précédant la date présumée de l'accouchement et les **2** semaines suivant l'accouchement sont obligatoires pour obtenir les indemnités de maternité. Le reste du repos facultatif peut être pris directement à la suite du congé obligatoire ou par semaines entières ou multiples de semaines pendant les 21 semaines après le repos postnatal obligatoire.

Cependant, le congé de maternité peut encore être prolongé dans le cas où le nouveau-né doit rester à l'hôpital plus de 7 jours (à compter de la naissance). Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé du nombre de semaines complètes d'hospitalisation de l'enfant. On ne tient pas compte des 7 premiers jours d'hospitalisation et la durée de la prolongation est limitée à maximum 24 semaines.

Pendant la période du congé de maternité, la mutualité paie une indemnité forfaitaire de 390,88 € par semaine (au 1/1/2011). Afin de bénéficier de cette allocation, la mère doit cesser toute activité professionnelle pendant son congé de maternité.

Par ailleurs, les travailleuses indépendantes peuvent bénéficier de 105 titres-services gratuits auprès de leur caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Congé de paternité

Le père a droit à un congé de 10 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Il doit prendre ces jours de congé dans un délai de 4 mois à partir de la naissance en une fois ou en plusieurs fois.

Pendant les 3 premiers jours du congé de paternité, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Au cours des 7 jours suivants du congé, le travailleur reçoit une indemnité de la mutuelle correspondant à 82 % du salaire brut plafonné.

Pour percevoir cette indemnité, le père doit introduire une demande auprès de sa mutualité en y joignant un extrait d'acte de naissance de son enfant.

Dans le secteur public, la durée du congé de paternité peut être plus longue et indemnisée de façon plus avantageuse pour le travailleur.

Protection des mères allaitantes

Selon la législation sur le bien-être au travail, l'employeur est tenu d'effectuer une analyse des risques de son entreprise, notamment les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou qui allaite ainsi que de son enfant.

Travail dans un secteur à risques

Lorsqu'une mère qui travaille dans un secteur à risques allaite son enfant après la reprise du travail, elle doit immédiatement en avvertir son employeur. Celui-ci informe à son tour le médecin du travail qui examine, sur la base de l'évaluation des risques, s'il y a éventuellement une exposition aux agents ou conditions de travail interdit. L'employeur doit immédiatement prendre une des trois mesures suivantes s'il s'avère que la mère est exposée à l'un de ces agents ou à l'une de ces conditions de travail interdit :

- Aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail de la mère
- Si cela s'avère impossible ou irréalisable pour l'employeur pour des motifs dûment justifiés, il doit faire en sorte que la mère effectue un autre travail compatible avec son état
- Si cela n'est toujours pas possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue et la mère allaitante reçoit une indemnité dans le cadre de la protection de la maternité. Cela correspond à une mise en écartement et est appelé communément « **congé d'allaitement** ».

Lorsque la période d'application d'une de ces mesures prend fin, l'employeur est tenu d'occuper la travailleuse dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Les risques et les conditions de travail concernés peuvent être trouvés dans la brochure « Clés pour ...Devenir parent tout en travaillant. » (voir Références à la page 13).

Interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit

Les travailleuses qui allaitent ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. Il existe un certain nombre d'exceptions à cette règle, par exemple, pour les personnes occupant un poste de confiance ou les personnes ayant une fonction dirigeante mentionnée dans la législation.

Moyennant la production d'un certificat médical, la travailleuse peut également refuser le travail de nuit pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé postnatal. L'employeur est alors tenu de donner un travail de jour à la travailleuse ou, si cela n'est pas possible, de suspendre l'exécution du contrat de travail.

Formalités et indemnités

Si la travailleuse bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail ou du temps de travail ou obtient un travail de remplacement, elle a droit au salaire qui correspond à sa nouvelle fonction.

Si ce salaire est inférieur au salaire normalement perçu, elle reçoit une indemnité de maternité complémentaire.

Si le contrat de travail est suspendu, elle a droit à une indemnité de maternité.

Pour bénéficier de cette indemnité, elle transmet à la mutualité le certificat qu'elle a reçu de son employeur et qui reprend les dispositions sur la protection de la maternité.

Se renseigner

Pour obtenir plus de renseignements concernant le bien-être au travail et l'analyse des risques, on peut s'adresser auprès de la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail compétente pour l'employeur

Bruxelles	rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles	02 233 45 46
Hainaut	rue du Chapitre 1 7000 Mons	065 65 39 19
Liège	bd de la Sauvenière 73 4000 Liège	04 250 95 11
Namur/ Brabant-Wallon Luxembourg	chaussée de Liège 622 5100 Jambes	081 30 46 30

Pauses d'allaitement

Dans le secteur privé

La mère a le droit de suspendre ses prestations de travail afin d'allaiter ou de tirer son lait.

La mère qui preste 4 heures ou plus au cours d'une journée a droit à une pause d'une 1/2h sur une journée. Celle qui preste au moins 7 heures 30 a droit à 2 pauses d'une 1/2h sur une journée. Les pauses se prennent en une ou deux fois.

Les pauses d'allaitement peuvent être prises jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant.

La pause n'est pas rémunérée par l'employeur. Toutefois, la travailleuse a droit à une indemnité versée par la mutualité qui s'élève à 82 % de la rémunération brute non plafonnée.

La mère doit informer son employeur 2 mois à l'avance de son souhait de prendre des pauses d'allaitement. Ce délai peut être réduit de commun accord avec l'employeur. Elle devra conclure avec son employeur un accord dans lequel seront déterminés les moments où peuvent être prises les pauses.

La mère doit fournir la preuve qu'elle allaite son enfant (attestation de l'ONE ou certificat médical). Cette preuve doit être renouvelée chaque mois.

La mère qui fait usage de ce droit bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où elle informe son employeur de son intention de prendre des pauses jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la fin de validité du dernier certificat.

Dans le secteur public

Les pauses d'allaitement sont également d'application dans le secteur public, mais avec des modalités qui peuvent varier selon l'employeur.

Congé parental

La plupart des travailleurs (hommes et femmes) peuvent bénéficier du congé parental. Toutefois, dans le secteur public et dans l'enseignement, cette possibilité est réglementée par l'autorité publique ou la Communauté dont dépend le travailleur et peut être réduite pour certaines catégories de personnel.

Dans le secteur privé, le congé parental se présente sous 2 régimes différents :

Congé parental sur base de l'AR du 29-10-1997

- Chaque travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre complètement son travail pendant 3 mois ; cette période de 3 mois peut être fractionnée en plusieurs périodes d'1 mois minimum au choix du travailleur ;
- Chaque travailleur occupé à temps plein peut poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de 6 mois ; cette période de 6 mois peut être fractionnée en périodes de 2 mois minimum au choix du travailleur ;
- Chaque travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'un cinquième pendant une période de 15 mois ; cette période peut être fractionnée en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre au choix du travailleur.

Le travailleur peut combiner les différentes possibilités de réduction du temps de travail.

Le travailleur a droit au congé parental en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne 12 ans.

Pour avoir droit au congé parental, le travailleur doit avoir été occupé pendant 12 mois au moins par cet employeur, au cours des 15 mois qui précèdent la notification par écrit à l'employeur.

Le travailleur doit avertir son employeur par écrit de son souhait de prendre un congé parental au minimum 2 mois et au maximum 3 mois à l'avance. Il doit mentionner dans son écrit la date de début et de fin de congé.

L'employeur ne peut refuser le congé parental, mais peut le reporter de 6 mois maximum pour des raisons justifiées qui ont trait au fonctionnement de l'entreprise.

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours les documents attestant du droit au congé parental (extrait d'acte de naissance ou acte d'adoption).

Pendant cette période de congé parental, la mère ou le père perçoit une allocation d'interruption et certains droits en matière de sécurité sociale sont garantis. Il existe également une protection contre le licenciement.

Cette allocation doit être demandée auprès de l'Office National de l'Emploi.

Les montants mensuels nets de l'allocation d'interruption sont les suivants :

- Interruption totale : 741,40 euros
- Réduction de la carrière à mi-temps : 370,69 euros
- Réduction de la carrière d'1/5 : 125,76 euros (169,11 euros pour un isolé) au 01-09-2010

Congé parental sur base de la convention collective de travail n° 64

Ce régime accorde à tout travailleur du secteur privé un droit au congé parental pendant trois mois lors de la naissance d'un enfant jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 4 ans (8 ans pour un enfant atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 %).

La durée de l'interruption est normalement de trois mois consécutifs, mais moyennant l'accord de l'employeur, les trois mois de congé à temps plein peuvent être fractionnés ou être pris en régime de travail à temps partiel.

Dans le cadre de ce régime, le travailleur ne bénéficie pas d'une allocation d'interruption. Néanmoins, il peut intéresser les travailleurs à temps partiel qui souhaitent prendre un congé parental sous forme d'une réduction des prestations de travail, de même que les travailleurs à temps plein qui souhaitent fragmenter le congé parental dans des hypothèses non autorisées par le congé parental classique.

Interruption de carrière et crédit-temps

L'interruption de carrière permet au travailleur de suspendre ou de réduire ses prestations de travail tout en percevant une allocation d'interruption. Le travailleur est protégé contre le licenciement par l'employeur et conserve certains droits en matière de sécurité sociale.

Dans le secteur privé, ce système a été remplacé par le **crédit-temps**. Dans le cadre de ce système, le travailleur a le droit de :

- Suspendre totalement ou réduire à mi-temps ses prestations de travail pour une période d'un an sur l'ensemble de sa carrière (peut être prolongé par une convention collective de travail)
- Réduire ses prestations de travail d'1/5^e temps pendant une période maximale de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière.

Aucune justification n'est requise, mais certaines conditions doivent être remplies en ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise et l'occupation dans certains régimes de travail.

Pendant cette période de suspension ou de réduction des prestations de travail, le travailleur est protégé contre le licenciement. Sous certaines conditions, il peut bénéficier d'une allocation d'interruption.

Congé sans solde

Le travailleur peut convenir avec son employeur de suspendre temporairement son contrat de travail et en déterminer les conditions.

Pendant cette période, le travailleur ne perçoit pas de rémunération, ni d'allocation. Ce régime a également des conséquences sur les droits du travailleur en matière de sécurité sociale. Afin de préserver les droits en matière de soins de santé, le travailleur a la possibilité moyennant le paiement d'une cotisation à la mutualité, de souscrire une assurance continuée (pendant 3 mois maximum).

Il peut exister une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise contenant un régime permettant de demander un congé sans solde. Dans le secteur de la grande distribution et dans le secteur des sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, ce congé peut durer deux ans. Dans le secteur des assurances, la durée est d'un an.

« Congé d'allaitement »

Il n'existe pas de congé d'allaitement rémunéré en tant que tel.

Dans le cadre de la protection des mères allaitantes et de leur enfant, la mère qui travaille dans un secteur à risque et qui allaite peut sous certaines conditions bénéficier d'un congé d'écartement (voir « Protection des mères allaitantes » page 6).

Références

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Clés pour devenir parent tout en travaillant*, septembre 2009. Cette brochure peut être obtenue sur simple demande, soit en téléphonant au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au 02/233 41 11, soit en la téléchargeant sur le site www.emploi.belgique.be.
- Convention Collective du Travail (CCT) n° 80 du 27-11-2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.
- Convention Collective du Travail (CCT) n° 80 bis du 13-10-2010 modifiant la Convention Collective du Travail n° 80 du 27-11-2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.
- Caisse d'Assurances Sociales de l'U.C.M., *Un heureux événement ? La travailleuse indépendante a des droits et des obligations*, Note d'information de l'indépendant, 19-10-2010 (www.ucm.be / indépendant / notes d'information / indépendante : maternité et adoption fichier PDF)
- www.onem.be 11-05-2011