



Devenir parent: vos droits

*Pour le secteur privé, les demandeurs-euses d'emploi
et l'enseignement • Édition 2022*



Femmes



Avant-propos

Vous désirez et/ou attendez un enfant et vous vous posez certainement une série de questions sur les démarches à effectuer si vous êtes au travail ou à la recherche d'un emploi.

Une série de dispositions concernant la maternité, la paternité et la coparentalité sont prévues par la loi. La brochure que nous vous proposons ici, vous donnera un aperçu général de vos droits et devoirs en la matière.

N'hésitez toutefois pas à contacter la CSC de votre région pour des informations plus personnalisées.

Dans tous les cas, nous attirons votre attention, surtout comme jeune parent et comme jeune maman en particulier:

- si vous êtes en couple, sur la nécessité de bien discuter de la répartition des tâches domestiques et familiales au sein de votre couple;
- de discuter et de réfléchir à vos «choix» de carrière en cette période très particulière. Statistiquement, c'est à partir de la première grossesse que l'écart salarial entre femmes et hommes (de 21% en Belgique) se crée. Les femmes perdent ainsi en autonomie économique et financière.

Quand le bébé est là, dans le meilleur des cas, on a des étoiles plein les yeux. Restons d'autant plus les pieds sur terre pour pouvoir assurer nos arrières lorsque les détours de la vie se présenteront...

Pour les Femmes CSC,
Gaëlle Demez
Responsable des Femmes CSC

Sommaire

Avant-propos	3
Introduction	6
Devenir parent: vos droits dans le secteur privé et en tant que demandeur-euse d'emploi	8
I. Vous désirez un enfant et devez passer par une procréation médicalement assistée (PMA)	9
II. Vous êtes enceinte	13
1. Enceinte au travail	14
1.1. Protection de la maternité	14
1.2. Travaux interdits	18
1.3. Absences pour consultations prénatales	25
2. Enceinte et à la recherche d'un emploi	26
2.1. Grossesse et entretien d'embauche	26
2.2. La recherche d'emploi en étant enceinte	27
3. Fausse-couche	28
III. Votre enfant est né	29
1. Congé de maternité	30
1.1. Pour les travailleuses salariées	30
1.2. Pour les mères à la recherche d'un emploi	37
1.3. Pour les mères sous contrat temporaire et autres statuts	38
2. Indemnités	39
2.1. Bénéficiaires	39
2.2. Conditions d'octroi	39
2.3. Montants	39
2.4. Formalités	40
3. Congé de naissance (anciennement congé de paternité)	43
3.1. Coparent dans un couple homosexuel	44
3.2. Durée, forme et conditions	45
3.3. Comment introduire la demande?	45
3.4. Salaire et indemnité	45
3.5. Bon à savoir	46
4. Hospitalisation ou décès	47
5. Congé d'allaitement	48

6. Pauses pour l'allaitement	49
7. Congé parental et crédit-temps	51
8. Allocations de naissance et allocations familiales	53
8.1. L'allocation de naissance	54
8.2. Les allocations familiales	55
IV. Vous adoptez un enfant	60
1. Dans le secteur privé	61
2. Pour les demandeurs-euses d'emploi	64
V. Vous devenez parent d'accueil	65
VI. Documents importants et échéances	67
Devenir parent: vos droits en tant qu'enseignant-e	70
I. Le congé de maternité	71
1. La durée du congé de maternité	71
2. Incapacité de travail pendant la grossesse	72
2.1. Avant la période de repos prénatal facultatif	72
2.2. Durant la période de congé prénatal facultatif	73
3. Rémunération durant le congé de maternité	74
3.1. Quelle incidence sur le salaire mensuel?	74
3.2. Quelle est l'incidence du congé de maternité sur la prime de fin d'année et le pécule de vacances?	74
3.3. Pour la MDP temporaire, quelle est la conséquence sur le traitement différé?	75
4. Procédure	75
5. Remplacement	76
II. Mesures de protection de la maternité	77
1. Mesures générales	77
2. Absence pour une consultation prénatale	77
3. Mesures d'écartement professionnel	78
4. Les pauses d'allaitement	78
III. Les congés liés à la parentalité	80
1. Congé de circonstance pour l'accouchement de la conjointe	80
2. Autres congés liés à la parentalité	81

Introduction

Vous désirez et/ou attendez un enfant. Il est normal qu'une foule de questions vous viennent à l'esprit! Cette brochure vous servira de guide pour combiner cette période le plus sereinement possible avec votre activité professionnelle, avant, pendant et après l'arrivée de votre bébé.

Nous avons divisé l'information en **cinq parties**, en fonction de votre situation:

- I. Vous désirez un enfant et devez passer par une procréation médicalement assistée.
- II. Vous êtes enceinte.
- III. Votre enfant est né.
- IV. Vous adoptez un enfant.
- V. Vous devenez parent d'accueil.

Il y a également une partie pour les enseignant-e-s.



Cette brochure vous fournit des informations générales sur ce que vous devez faire dans ces situations au travail, si vous êtes à la recherche d'un emploi ou si vous avez quitté l'école. N'oubliez pas de vous renseigner également auprès du secrétariat social de votre entreprise ou auprès de votre représentant-e syndical-e sur votre lieu de travail.

Si vous êtes victime de discrimination suite à l'annonce de votre désir d'enfant, suite à votre grossesse ou à votre accouchement, prenez contact avec votre délégué-e CSC dans votre entreprise, rendez-vous dans votre centre de services CSC www.lacsc.be/contactez-nous/centredeservice ou contactez l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes (<https://igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide>) au numéro vert (gratuit): 0800.12.800 (après le choix de la langue, choisissez 1 dans le menu) ou par e-mail à egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be.



Vous trouverez également des informations intéressantes dans notre brochure «*Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques dans le secteur privé*» ou en ligne via le lien suivant: www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures.

**Devenir parent: vos droits
dans le secteur privé
et en tant que demandeur·euse d'emploi**





I. Vous désirez un enfant et devez passer par une procréation médicalement assistée (PMA)



Chaque année, 3.000 bébés naissent suite à une insémination artificielle ou par fécondation in vitro (FIV) en Belgique. Si vous vous engagez dans ce processus, vous n'êtes donc pas seul-e.

Le traitement nécessite de nombreuses absences du lieu de travail et les auteure-s du projet parental doivent trouver des solutions pour concilier



leur emploi et le suivi médical par des congés de maladie, congés annuels, crédits-temps, congés sans solde, année sabbatique, etc. Parfois, ces retards ou ces absences sont considérés comme injustifiés aux yeux de l'employeur-euse.

La loi belge offre une **double protection** aux travailleuses souhaitant être enceintes au moyen d'une procédure FIV. D'une part, l'Arrêté royal du 28 mai 2003 prévoit une protection contre les risques éventuels pour la santé dès l'entame d'un traitement.

Vous pouvez demander vous-même ou via votre médecin une consultation auprès du **médecin du travail**. Dès réception de votre demande, le médecin du travail effectuera une évaluation de votre santé dans les 10 jours ouvrables. Il en avertira aussi votre employeur-euse sauf si vous vous y opposez. En fonction des résultats, le médecin du travail proposera des aménagements éventuels nécessaires.

D'autre part, la loi du 4 février 2020, parue au Moniteur belge le 28 février 2020¹, a modifié la loi du 10 mai 2007 contre la discrimination de genre en étendant son champ d'application à six nouveaux critères protégés contre la discrimination, dont la procréation médicalement assistée car *«un traitement par FIV est exigeant et implique de nombreuses contraintes (...). En outre, le traitement FIV s'avère difficilement conciliable avec un emploi puisque les travailleuses doivent souvent s'absenter de leur lieu de travail pour suivre leur traitement. Elles doivent user de créativité dans la recherche de solutions (congés de maladie, crédits-temps, congés sans solde...).* Parfois, ces absences sont considérées comme injustifiées aux yeux de l'employeur.»

1. www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/02/04/2020020361/moniteur



Si vous pensez être victime d'une telle discrimination suite à l'annonce de votre traitement, vous pouvez prendre des mesures, éventuellement avec le soutien de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>).

Si la tentative de médiation n'aboutit pas au résultat désiré, vous pouvez aller en justice contre votre employeur·euse. La travailleuse qui s'estime être discriminée sur base de ce critère, à n'importe quel stade de la relation de travail (embauche, exécution du contrat de travail et rupture du contrat de travail), peut réclamer le paiement d'une indemnité pour discrimination égale à 6 mois de rémunération si la discrimination est reconnue par le Tribunal du travail.

Si vous devez vous absenter pour vous rendre à des visites médicales, la situation est la même que pour n'importe quel autre traitement médical. Si vous êtes **incapable de travailler**, vous devez avertir votre employeur·euse et justifier votre absence le cas échéant par un certificat médical ou avoir recours aux jours de congés annuels. À partir du moment où vous êtes «officiellement» enceinte, vous bénéficiez d'une protection spécifique qui garantit votre salaire pour les visites médicales effectuées pendant les heures de travail à condition qu'elles ne puissent être effectuées en dehors de ces heures et que l'employeur·euse soit averti·e² (voir chapitre IV).

2. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/102_-_fecondation_in_vitro_et_travail.pdf





II. Vous êtes enceinte



1. Enceinte au travail

Vous êtes enceinte et vous travaillez? **Informez-en votre employeuse** le plus rapidement possible avec un certificat médical de votre médecin (qui mentionne la date présumée de l'accouchement). Vous pourrez alors, soit:

- remettre l'attestation à l'employeuse et lui demander un **accusé de réception** (très important!);
- envoyer le certificat par courrier électronique³ à l'employeuse et lui demander de confirmer par retour de mail sa bonne réception;
- envoyer le certificat par courrier recommandé à votre employeuse (le plus sûr);
- vous renseignez sur l'existence d'une procédure formelle d'information de l'état de grossesse dans votre entreprise (voir le règlement de travail).

Dans tous les cas, vous aurez une **preuve écrite** que votre employeuse est au courant de votre grossesse. C'est très important car à partir de ce moment-là, vous êtes protégée par un certain nombre de mesures (voir ci-après).

1.1. Protection de la maternité

La protection de la maternité a pour but de protéger la femme enceinte ou allaitante.

Elle vise notamment à proscrire l'exécution de certains travaux, à garantir un droit au congé pré et postnatal ainsi qu'à restreindre les possibilités de licenciement.

3. Nous vous conseillons d'envoyer votre certificat via votre adresse mail privée. En effet, après un licenciement, la travailleuse n'a souvent plus accès à sa boîte mail professionnelle.



Pour qui?

- Pour les travailleuses ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée, aux travailleuses à temps plein et à temps partiel, à horaire fixe ou variable, mais aussi à celles qui se trouvent dans d'autres situations de subordination vis-à-vis d'une employeuse (apprenties ou programme de remise au travail, etc.);
- pour les travailleuses intérimaires: **en tant qu'intérimaire, vous êtes employée par l'agence d'intérim qui vous détache auprès de l'un de ses utilisateurs-rices. Vous bénéficiez donc aussi d'une protection contre le licenciement dès que vous avez informé votre employeuse (votre agence d'intérim) de votre grossesse, et ce jusqu'à un mois après le terme de votre congé de maternité.** Durant cette période, votre employeuse peut vous licencier, mais pas en raison de votre grossesse ou accouchement. Si cela se produit quand même, vous avez droit à une indemnité spéciale de six mois de salaire.

Pour l'agence d'intérim, il ne s'agit pas d'un licenciement si votre contrat de travail prend fin à la date convenue ou s'il n'est pas prolongé. Mais le refus de vous octroyer un nouveau contrat de travail en raison de votre grossesse peut néanmoins être qualifié de discrimination directe sur base du sexe, ce qui est interdit et donne droit à une indemnité.

Si vous pensez être dans ce cas, contactez votre centre de service CSC www.lacsc.be/contactez-nous/centredeservice ou l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (02.233.44.00) - egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be - <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/contact>.

- De façon égale dans les petites, les moyennes et les grandes entreprises;
- toutes les travailleuses du secteur privé, du secteur public et de l'enseignement.



Les travailleuses qui relèvent du **secteur public** sont soumises à des règles particulières. Nous leur conseillons donc de prendre contact avec leur centrale respective:

- CSC-Enseignement: www.lacsc.be/csc-enseignement
- CSC Services publics: www.lacsc.be/csc-services-publics
- CSC Transcom (transports et communication):
www.lacsc.be/csc-transcom

Vous êtes **enseignant-e**? Rendez-vous en page 70 pour connaître vos droits.

Nous n'aborderons pas ici la situation des **travailleuses indépendantes**. Vous travaillez en tant qu'indépendant-e, indépendant-e sans personnel, travailleur-euse de plateforme, activité complémentaire? N'hésitez pas à prendre contact avec le service United Freelancers de la CSC pour plus d'informations: www.unitedfreelancers.be - unitedfreelancers@acv-csc.be - 02.244.31.00.

Quelle protection?

Cette protection s'organise autour de trois thèmes principaux:

- protection contre le licenciement;
- congé de maternité;
- protections contre les risques liés au travail.

Portée de la protection?

La protection consiste en une **restriction du droit de licenciement** par l'employeur-euse de la travailleuse enceinte ou en congé de maternité à partir du moment où **il/elle est informé-e de la grossesse de la travailleuse jusqu'au mois qui suit la fin du repos postnatal**.



Durant la période protégée, l'employeur-euse ne peut licencier la travailleuse que pour des motifs étrangers à son état de grossesse ou à l'accouchement. Il appartient à l'employeur-euse de prouver les motifs qu'il/elle invoque pour justifier le licenciement.



Exemple: si votre employeur-euse prétend qu'il/elle a mis fin à votre contrat de travail pour réorganisation de l'entreprise, il/elle doit alors prouver la réorganisation et qu'il/elle n'a pas choisi de vous licencier en raison de votre grossesse.

Durée de la protection?

La période de protection commence au moment où l'employeur-euse est informé-e sans équivoque de l'état de grossesse. Elle couvre le reste de la grossesse et le mois qui suit immédiatement la fin du repos de maternité (congé prénatal + postnatal + éventuelles prolongations).

La protection et le droit au congé de maternité cessent en cas d'interruption volontaire ou de fausse couche dès le jour où elle se produit. On parle de naissance lorsque l'accouchement a lieu après 180 jours de grossesse, même si l'enfant est mort-né.



Si vous êtes enceinte, dites-le le plus rapidement possible à votre employeur-euse. Envoyez lui une lettre comprenant une copie de votre attestation de grossesse (délivrée par votre médecin généraliste ou par votre gynécologue) par voie recommandée.

Sanction en cas de rupture irrégulière de contrat

L'employeur-euse, qui rompt le contrat de travail sans justifier un motif étranger à l'état de grossesse de la travailleuse ou à son accouchement, est tenu-e de verser une indemnité spéciale égale à 6 mois de rémunération en plus de l'indemnité de rupture à laquelle la travailleuse peut éventuellement prétendre.



Si vous êtes licenciée pendant la période de protection, prenez contact avec la CSC qui vous aidera à accomplir les démarches auprès de votre employeuse. Notamment en lui demandant de justifier les motifs du licenciement.

1.2. Travaux interdits

1.2.1. Évaluation des risques

Responsabilités de l'entreprise

L'employeuse est tenue de procéder à une évaluation des activités professionnelles susceptibles d'exposer les femmes enceintes à des risques spécifiques. Il/elle procède à cette évaluation en association avec le médecin du travail et avec le service de sécurité et d'hygiène. La réglementation prévoit deux listes (non exhaustives): les travaux où l'évaluation est obligatoire, et les travaux interdits pour les femmes enceintes et allaitantes.

L'analyse de risque doit comprendre:

- les risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse enceinte et/ou de l'enfant à naître;
- les répercussions de ces risques sur la grossesse et l'allaitement.

Ces risques particuliers se rapportent à l'exposition à divers agents physiques, chimiques et biologiques, à certains procédés de fabrication ou à des conditions de travail particulières. L'employeuse analyse et évalue ces risques avec le Service interne de la prévention et de la protection au travail et avec le/la conseiller-ère en prévention médecine du travail. Il/elle enregistre les résultats de cette évaluation dans un document écrit qu'il/elle soumet pour avis au Comité de protection et prévention au travail (CPPT) ou à la délégation syndicale (DS) à défaut de comité.



L'employeur·euse doit informer toutes les travailleuses (enceintes ou non):

- des résultats de l'évaluation des risques;
- de toutes les mesures de prévention et de protection prises et à prendre.

Si vous ne savez pas vous procurer ces informations, contactez votre délégué·e CSC. Si vous avez des doutes quant à votre poste de travail et qu'il n'y a pas de délégation syndicale dans votre entreprise, contactez la CSC.

Liste préétablie des risques que l'employeur·euse doit automatiquement examiner (AR 02/05/95 - Annexe I).

La réglementation fournit une liste des risques que l'employeur·euse doit examiner⁴. Cette liste n'est pas limitative, il peut être utile de prendre en compte d'autres risques.

- Agents physiques qui peuvent provoquer des lésions fœtales et/ou un décollement du placenta:
 - les chocs, les vibrations;
 - la manutention de charges lourdes comportant des risques;
 - le bruit;
 - les radiations ionisantes;
 - les radiations non ionisantes;
 - le froid ou la chaleur extrême;
 - les mouvements, les postures et les déplacements (dans ou en dehors de l'établissement), la fatigue mentale et physique et d'autres charges physiques liées à l'activité de la travailleuse présentant un risque d'agression.

4. Arrêté royal du 2 mai 1995 relatif à la protection de la maternité - Annexe 1.

- Agents biologiques: (ou mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ces agents biologiques) dont on sait qu'ils mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître.
- Agents chimiques:
 - substances étiquetées: R40 (possibilités d'effets irréversibles); R45 (peut causer le cancer); R46 (peut causer des altérations génétiques héréditaires); R47 (peut causer des malformations congénitales); R49 (peut causer le cancer par inhalation); R60 (peut altérer la fertilité); R61 (risque pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant); R62 (risque possible d'altération de la fertilité); R63 (risque possible pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant); R64 (risque possible pour les bébés nourris au lait maternel);
 - agents chimiques cancérigènes;
 - agents chimiques dangereux comme les amines aromatiques, les dérivés nitrés ou halogénés des hydrocarbures aromatiques, les pesticides;
 - oxyde de carbone.
- Procédés industriels au cours desquels se dégage une substance cancérigène.
- Conditions de travail, travaux particuliers: travaux manuels de terrassement, de fouille, d'excavation du sol ou effectués dans des atmosphères de surpression; travaux souterrains miniers.

Risques auxquels la travailleuse ne peut absolument pas être exposée⁵ et qui entraînent une interdiction de travail (AR 02/05/95 - Annexe II):

- Agents physiques:
 - la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse;
 - les ambiances chaudes supérieures à 30 degrés;
 - les radiations ionisantes.

5. La liste de ces agents et conditions de travail interdits figure dans l'AR du 02/05/95 - Annexe IIa sur la protection de la maternité.



- Agents biologiques: certaines bactéries, des virus (entre autres hépatite B, cytomégalovirus, rubéole, HIV...) et des parasites (toxoplasme). Le risque n'est pas présent lorsqu'il est démontré que vous êtes suffisamment protégée contre ces agents par la vaccination.
- Divers agents chimiques dangereux (notamment le plomb et ses dérivés, les composés de l'arsenic).
- Conditions de travail: travaux manuels de terrassement, de fouille, d'excavation du sol ou effectués dans des caissons à air comprimé; travaux souterrains miniers.

1.2.2. Mesures de prévention individuelles

Dès qu'elle est enceinte, la travailleuse doit informer directement son employeur-euse de son état afin qu'il/elle prenne des mesures de prévention qui s'imposent pour préserver sa santé et celle de son bébé.

Principes

Si un risque est avéré, **l'employeur-euse doit prendre une des mesures ci-dessous**, soit immédiatement (lorsque le risque ressort de l'annexe II de l'AR du 02/05/1995), soit sur proposition du médecin du travail et dans l'ordre de priorité suivant:

1. un **aménagement provisoire** des conditions de travail ou du temps de travail qui crée le risque;
2. si cet aménagement est impossible, l'employeur-euse doit **attribuer un autre travail compatible avec l'état de la travailleuse**;
3. **si un changement de poste n'est pas possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue** (la travailleuse est écartée). La travailleuse pourra alors bénéficier, à charge de sa mutuelle, d'une indemnité de maladie égale à 78,237% (chiffre 2021) de sa rémunération brute plafonnée. Cette indemnité est versée jusqu'à la 6^e ou 8^e semaine en cas de naissance multiple précédant la date présumée de l'accouchement. L'écartement n'est pas une période d'incapacité de travail; il n'y a donc pas de salaire garanti à charge de l'employeur.

L'employeur·euse est tenu·e d'envisager chacune de ces mesures dans l'ordre où elles sont citées. Il/elle ne peut prendre les mesures suivantes que si les premières sont «techniquement ou objectivement» impossibles. La mesure est prise immédiatement si la travailleuse est occupée à un travail interdit visé à l'annexe 2 de l'AR du 2/05/1995. Dans les autres cas, la travailleuse s'adresse au médecin du travail, qui fait les propositions nécessaires à l'employeur·se. Le médecin du travail suit la procédure applicable en matière d'exams médicaux. Si le risque qui justifiait la mesure disparaît, la travailleuse doit être réoccupée aux mêmes conditions qu'auparavant.

Risques particulièrement dangereux repris à l'annexe II de l'AR du 02/05/1995

Dans ce cas, l'employeur·euse est contraint·e de prendre immédiatement l'une des mesures ci-dessus. Toutefois, la travailleuse sera ensuite examinée par la médecine du travail qui pourra, si cela est nécessaire, adapter les mesures prises par l'employeur·euse dans un premier temps.

Risques spécifiques non repris à l'annexe II de l'AR du 02/05/1995

Dans ce cas, l'employeur·euse prendra position quant aux mesures à adapter sur avis de la médecine du travail. La travailleuse sera alors examinée par le médecin du travail.

Lors de cette évaluation de santé, le médecin du travail remplit un formulaire d'évaluation de santé qui indique:

- soit que la travailleuse est apte à poursuivre son travail ou à le poursuivre sous certaines conditions;
- soit que la travailleuse est apte à effectuer un autre travail pour une période déterminée;
- soit que la travailleuse est inapte à effectuer son travail et qu'elle doit être mise en congé de maladie ou de maternité (prénatal).





Attention! Au terme de la période d'application d'une mesure de prévention, la travailleuse doit retrouver son poste aux mêmes conditions qu'avant.

1.2.3. Interdiction de prester des heures supplémentaires

La femme enceinte ou allaitante ne peut pas prester des heures supplémentaires. **Aucune prestation n'est autorisée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine.**

1.2.4. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit consiste en un travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

Il est **strictement interdit**:

- durant les 8 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement;
- pendant d'autres périodes au cours de la grossesse sous couvert d'un certificat médical qui atteste de la nécessité de cette interdiction pour la santé la santé de la travailleuse et/ou du bébé;
- après le congé de maternité, toujours sur présentation d'un certificat médical, la travailleuse peut encore bénéficier de cette protection pendant 4 semaines maximum.

Dans ces deux cas, l'employeur-euse doit prendre l'une des mesures suivantes:

- transférer la travailleuse à un travail de jour;
- suspendre l'exécution du contrat de travail si un transfert à un travail de jour n'est pas possible. Dans ce cas, la travailleuse relève de l'assurance-maladie.

Sauf lorsque l'on se trouve dans la période de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement où les mesures de protection de travail de nuit s'imposent à l'employeur·euse sur base du certificat médical produit par la travailleuse, les mesures de protection seront prises suivant l'avis de la médecine du travail.

Lorsque des conditions équivalentes ou plus sévères ont été fixées dans une CCT (convention collective de travail), cette CCT prime. Dans tout le secteur privé, la CCT n°46 du conseil national du travail (CNT) s'applique et va un peu plus loin que la loi sur le travail:

- la travailleuse peut demander un travail de jour à partir du 3^e mois avant la date présumée de l'accouchement jusqu'à trois mois après la naissance;
- sur base d'une attestation médicale, un travail de jour peut être demandé après le congé de maternité, sans limitation dans le temps.



Attention! Dès que la santé ou la sécurité de la travailleuse ou de son bébé ne sont plus en péril, celle-ci doit retrouver sa fonction habituelle.

1.2.5. Recours

Contre la décision de la médecine du travail

Si le/la conseiller·ère en prévention médecin du travail envisage une mesure (soit d'écarter, soit de ne pas écarter la travailleuse de son poste de travail), elle dispose de 5 jours ouvrables pour lui faire savoir si elle est d'accord ou non.

En cas de désaccord, elle indique au médecin du travail le médecin traitant de son choix avec lequel il devra se concerter. Les deux médecins essaieront de prendre une décision en commun.



La période de concertation se limite à 14 jours. Pendant celle-ci, la décision du médecin du travail reste d'application si elle est occupée à un poste de travail dont l'évaluation a révélé une activité à risque très dangereux.

Contre l'employeur-euse qui oublie ou refuse de prendre des mesures de protection

Si votre employeur-euse «oublie» ou refuse de prendre des mesures, s'il/elle ne vous écarte pas alors que vous estimez que c'est nécessaire, essayez d'abord de régler la question au sein de l'entreprise avec l'aide des délégué-e-s du CCP et/ou de la DS.

Si vous n'êtes **pas d'accord avec la décision** soit de la médecine du travail soit de l'employeur-euse, prenez contact immédiatement avec les représentant-e-s CSC du CPPT, de la délégation syndicale ou du Comité de concertation compétent dans le secteur public ou directement à la CSC.

1.3. Absences pour consultations prénatales

La protection de la maternité vous permet de vous absenter de votre travail pendant les consultations prénatales quand celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Il n'y a pas de nombre maximum d'examen autorisés.

Pendant cette période, vous conservez votre salaire normal. Toutefois, pour avoir droit à votre salaire, il faut avoir au préalable informé votre employeur-euse de votre absence.



Vous ne devez donc pas prendre congé pour ce faire. C'est valable pour les consultations chez votre gynécologue (ou sage-femme dans certaines conditions).

Si une convention collective de travail (CCT) ou le règlement de travail le prévoit ou, à défaut, si votre employeur-euse vous le demande, vous devrez produire un certificat médical justifiant votre absence.

Si vous êtes travailleuse avec un horaire variable, informez votre employeur-euse avant la confection des plages horaires du personnel.



Exemple: *Emilie travaille dans un grand magasin, elle devra informer son employeur-euse avant la confection des horaires du personnel. Toutefois, lorsque les examens médicaux coïncident avec l'horaire au planning, l'employeur-euse devra la libérer pour qu'elle puisse s'y rendre. Toute pression sur Emilie visant à l'obliger à prendre un jour de congé est contraire à la loi.*

2. Enceinte et à la recherche d'un emploi

2.1. Grossesse et entretien d'embauche

Un refus d'engagement pour grossesse est une discrimination interdite par la loi en ce qu'elle crée inévitablement un traitement inégal entre un candidat et une candidate.



Un·e employeur·euse ne peut donc interroger une candidate à l'embauche sur son éventuel état de grossesse sans enfreindre la loi (ni même sur son désir de grossesse d'ailleurs). De même, il/elle ne peut ultérieurement licencier pour faute grave la candidate qui n'aurait pas révélé son état de grossesse.

En cas de non engagement pour cause de grossesse, il vous appartient d'apporter la preuve de la discrimination subie... Chose évidemment difficile, mais il est nécessaire d'encourager l'application de la loi si nous ne voulons pas qu'elle reste lettre morte.

Vous êtes dans cette situation? Dans ce cas, contactez:

- votre centre de service CSC - www.lacsc.be/contactez-nous/centredeservice;
- ou l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes - <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide> - numéro vert (gratuit): 0800.12.800 (après le choix de la langue, choisissez 1 dans le menu) - egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be.

2.2. La recherche d'emploi en étant enceinte

La chômeuse ne peut prétexter qu'elle est enceinte pour refuser un emploi.

Au cours des premiers mois de la grossesse, envoyez par recommandé un certificat médical au Forem (Région wallonne) ou Actiris (Région bruxelloise) afin qu'on ne vous offre plus d'emploi qui pourrait nuire à votre santé ou à la santé de votre enfant.



La date à laquelle la chômeuse interrompt son chômage, déterminera son congé de maternité et son indemnisation. En tant que chômeuse, elle bénéficie des mêmes règles que les travailleuses. Les périodes pendant lesquelles elle a maintenu sa disponibilité sur le marché de l'emploi (jusqu'à une semaine avant l'accouchement) peuvent donc être reportées après l'accouchement.

3. Fausse-couche

Nous vous souhaitons bien évidemment une grossesse et un accouchement sans problème. Mais parfois, les choses se passent différemment.

- **Vous perdez votre bébé avant 6 mois de grossesse (avant 180 jours à dater de la conception)?** On parle alors légalement de fausse couche. C'est votre médecin qui déterminera la durée de votre période d'incapacité de travail.
- **Vous perdez votre bébé après 6 mois de grossesse (au moins 180 jours de grossesse à dater de la conception)?** Vous avez alors droit au congé de maternité et à l'allocation de naissance.





III. Votre enfant est né



1. Congé de maternité⁶

1.1. Pour les travailleuses salariées

Le congé de maternité est normalement de 15 semaines (105 jours calendriers), mais peut être prolongé en cas de naissances multiples (jumeaux-triplés)⁷ ou d'hospitalisation de l'enfant.

Le congé de maternité se répartit sur trois périodes:

1. le repos prénatal obligatoire (1 semaine);
2. le repos prénatal facultatif (5 semaines);
3. le repos postnatal (9 semaines obligatoires au minimum).

La travailleuse ne peut travailler pendant la semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ainsi que pendant les neuf semaines qui suivent l'accouchement. Les 5 semaines restantes peuvent être prises soit avant, soit après l'accouchement.

1.1.1. Indemnisation du congé de maternité

Durant le congé de maternité, la travailleuse est indemnisée par la mutuelle (voir le point *Indemnités* p. 39). Il n'y a pas d'obligation de salaire garanti à charge de l'employeur-euse en cas de maladie. Si la travailleuse est en incapacité de travail avant le début du congé de maternité, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour incapacité de travail. À ce moment, la travailleuse a droit à une rémunération garantie. Le congé prénatal commencera de plein droit à partir du 7^e jour calendrier avant la date présumée de l'accouchement. Si elle tombe en incapacité de travail alors que le congé de maternité a déjà commencé, l'exécution du contrat de travail reste suspendue en raison du congé de maternité et il n'y a pas de droit à une rémunération garantie.

-
6. Loi. 1971, art. 39. sur la rémunération garantie due à charge de l'employeur: L. 1978, art. 55 pour les ouvriers et art. 76 pour les employés, Titre V de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé du 14/07/1994.
 7. 17 semaines (ce qui signifie 133 jours) voire 19 semaines.



1.1.2. Le repos prénatal obligatoire

Une semaine avant la date présumée de l'accouchement, la travailleuse enceinte ne peut effectuer aucun travail et il est interdit à l'employeureuse de l'occuper. En cas d'accouchement avant la date présumée (moins de 7 jours après l'interruption de travail), la partie des 7 jours pendant laquelle vous avez continué à travailler est perdue et n'est pas reportée.



Attention! La travailleuse enceinte est tenue de fournir à son employeureuse un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement et ce, au plus tard 7 semaines avant celle-ci (9 semaines en cas de grossesse multiple).

1.1.3. Le repos prénatal facultatif

Excepté la semaine de repos prénatal obligatoire, les 5 autres semaines de congé prénatal (7 en cas de naissance multiple) ont un caractère facultatif.

La travailleuse choisit de les prendre ou d'y renoncer en totalité ou en partie.

Jusque juin 2020, les périodes d'incapacité de travail et de chômage pendant les 6 semaines précédant la date de l'accouchement étaient déduites du congé de maternité. Suite à un travail de longue haleine des Femmes CSC, des mouvements féministes et des mouvements des familles, lorsque le souci est venu sur la table en période de Covid-19, nous avons pu contribuer à faire changer cette loi injuste. Sauf si elles souhaitent vraiment s'arrêter avant la semaine de repos prénatal obligatoire, les mamans (et les bébés!) ont à présent droit à 14 vraies semaines de congé postnatal!

Une belle victoire féministe et syndicale!





Exemple: Maria doit accoucher le 31 juillet. Elle veut arrêter de travailler 4 semaines avant l'accouchement (3 semaines de repos prénatal facultatives + 1 semaine de repos prénatal obligatoire), soit le 3 juillet. Or, Maria tombe en incapacité de travail du 1^{er} au 10 juillet (et donc pendant une des semaines de son repos prénatal). Maria pourra récupérer une semaine de repos après l'accouchement: sa semaine en incapacité de travail ne sera plus déduite de son congé de maternité.

La travailleuse est libre de prendre cette période de 5 semaines facultatives (7 en cas de naissance multiple):

- soit en totalité avant la période de repos prénatal obligatoire,
- soit en totalité après le repos postnatal,
- soit en partie avant le repos prénatal obligatoire,
- soit en partie après le repos postnatal.

Pour ces deux derniers cas, on parle du **report du congé prénatal**.

Le congé prénatal peut-être reporté à la fin du congé postnatal à condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la 6^e semaine (8^e semaine pour les grossesses multiples) qui précède la date réelle de l'accouchement. Certaines périodes sont assimilées à du travail comme les congés payés, les jours fériés, les journées de chômage temporaire, les périodes d'écartement du travail (à la suite d'une grossesse) et les périodes de maladie avant le début du congé de maternité.



Exemple: Sofia doit accoucher le 7 septembre. Elle décide d'interrompre toute activité 3 semaines avant la date présumée d'accouchement. Pour ce faire, elle a pris soin d'avertir son employeur-euse avant le 21 juillet, soit 7 semaines avant la date présumée de son accouchement. Elle accouche à la date prévue. Après la naissance, elle aura encore droit à 12 semaines de repos: 9 semaines de repos postnatal + 3 semaines de repos prénatal non pris.



En cas d'accouchement prématuré ou tardif, nous vous invitons à prendre contact avec la CSC, les calculs des congés de maternité pouvant être complexes.



Enfin!
Les périodes de maladie ou le chômage ne réduiront plus les 15 semaines de congé maternité.

~~~~~

Auparavant, si la future maman tombait en incapacité de travail durant les 6 semaines précédant la date de son accouchement, ces jours d'incapacité étaient déduits de son congé de maternité.  
Injuste tant pour la maman que pour le bébé!  
**La CSC, alliée aux organisations de défense des droits des femmes et des familles, a obtenu une modification de la loi: c'est la fin du rabotage du congé de maternité!**

[www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be)

#### **1.1.4. Le repos postnatal**

Le repos postnatal a une durée obligatoire de 9 semaines (63 jours). Il débute le jour de l'accouchement.

Toutefois, si la travailleuse a entamé sa journée de travail le jour de l'accouchement, la période de neuf semaines débutera le lendemain de l'accouchement.

Si la travailleuse n'avait pas encore entamé sa journée de travail, cette période débutera alors le jour même de l'accouchement.

Comme précisé ci-dessus, le repos postnatal peut être prolongé d'une durée égale au nombre de jours prestés ou assimilés à partir de la 6<sup>e</sup> semaine (8<sup>e</sup>) précédant la date réelle de l'accouchement.

Le congé postnatal peut également faire l'objet de deux autres prolongations spécifiques.

#### **1.1.5. Prolongations spécifiques**

##### **Naissance multiple (deux enfants ou plus)**

À la demande de la travailleuse, en cas de naissance multiple, le congé postnatal peut être prolongé de 2 semaines maximum.

Ces semaines s'ajoutent aux 9 semaines obligatoires de repos postnatal; repos postnatal éventuellement déjà prolongé par les semaines de repos prénatal non épuisées. Ces 2 semaines seront prises en charge par la mutuelle.

Au total, en cas de naissance multiple, la travailleuse bénéficie d'un congé de maternité de 17 semaines (= 1 semaine de repos prénatal obligatoire + 7 semaines de repos prénatal facultatif + 9 semaines de repos prénatal obligatoire), voire 19 semaines (= 1 semaine de repos prénatal obligatoire + 7 semaines de repos prénatal facultatif + 9 semaines de repos prénatal obligatoire + 2 semaines de prolongation spéciale du congé postnatal).



## Hospitalisation du nouveau-né

Si le nouveau-né est hospitalisé au-delà des 7 premiers jours à dater de sa naissance, la période de repos postnatal peut être prolongée le temps de l'hospitalisation de l'enfant.

La durée de cette prolongation ne pourra dépasser 24 semaines.

Pour ce faire, remettez à votre employeur-euse et à votre mutuelle une attestation de l'hôpital qui atteste que l'enfant doit rester hospitalisé après ses 7 premiers jours et qui précise la durée prévue d'hospitalisation de l'enfant. Si l'hospitalisation se prolonge au-delà de la période initialement prévue, une nouvelle attestation est nécessaire.



**Exemple:** *Votre enfant reste 28 jours à l'hôpital après sa naissance, le repos postnatal est prolongé de 28 jours – 7 jours = 21 jours.*

### 1.1.6. Conversion partielle du repos de maternité en «jours de repos postnatal»

Si vous souhaitez reprendre vos activités professionnelles de manière progressive à la fin de votre repos de maternité, vous pouvez convertir les 2 dernières semaines de la période du repos prénatal facultatif en jours de repos postnatal.

La conversion n'est possible que pour autant que la travailleuse soit dans les conditions pour prolonger son congé postnatal de 2 semaines, soit en bénéficiant du report du congé prénatal (non épuisement du congé prénatal facultatif) ou de prolongations spéciales du congé postnatal (naissance multiple ou hospitalisation du nouveau-né).

La travailleuse qui souhaite convertir des semaines de repos postnatal facultatif en «jours de congé de repos postnatal» doit avertir par écrit son employeur-euse au plus tard 4 semaines avant la fin du congé

postnatal obligatoire de 9 semaines. Elle doit également informer sa mutuelle dans le même délai.

L'employeureuse effectuera cette conversion en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de la travailleuse. Celle-ci prendra ces «jours de congé de repos postnatal», selon un planning fixé par ses soins et ce, au plus tard 8 semaines après la fin du repos postnatal.



**Exemple:** Nawal a pris 3 semaines de congé prénatal (2 semaines facultatives + 1 semaine obligatoire). Elle a donc droit à 12 semaines de congé postnatal. Elle décide de convertir les 2 dernières semaines en «jours de repos postnatal». Travailleuse à temps plein, elle choisit de reprendre le travail à mi-temps pendant 4 semaines.

### **1.1.7. Hospitalisation ou décès de la mère**

Le père de l'enfant peut prendre une partie du repos postnatal non épuisé à la place de la mère hospitalisée ou décédée.

Durant cette période, le père bénéficiera d'une allocation à charge de la mutuelle.

Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter le centre de services de la CSC le plus proche de votre domicile.

### **1.1.8. Vacances annuelles**

Il est possible de prendre des vacances à la suite du congé de maternité.

La travailleuse peut dès lors bénéficier de ses vacances annuelles, même s'il y a eu fermeture annuelle d'entreprise durant son congé de maternité.



**Conseil:** Veillez à bien calculer les périodes de congé de maternité afin de placer correctement vos jours de vacances annuelles pour n'en perdre aucun. Durant les jours non épuisés et couverts par un pécule de vacances, vous ne pourrez prétendre aux allocations de la mutuelle.

## 1.2. Pour les mères à la recherche d'un emploi

En tant que chômeuse, vous relevez du même régime de congé de maternité qu'une travailleuse salariée.

Pendant votre congé de maternité, mettez un «M» dans les cases de votre carte de contrôle pour le mois en cours au moment de l'accouchement. Les mois suivants seront à charge de la mutuelle. Dans les 8 jours suivant la fin de votre congé de maternité, vous devez vous réinscrire auprès du Forem ou d'Actiris et vous inscrire personnellement auprès de la CSC à l'aide de la carte de reprise du travail (que vous avez reçue de votre mutuelle lors de votre demande d'allocation de maladie). Vous pouvez également prendre les jours de congés restants qui sont indemnisés par l'assurance chômage après votre congé de maternité. Inscrivez un «V» pour ces jours sur votre carte de contrôle. Si vous n'y avez plus droit, demandez des allocations de chômage immédiatement après votre congé de maternité.

Jusqu'à juin 2021, la dégressivité des allocations de chômage se poursuivait durant le congé de maternité. Suite à une interpellation des Femmes CSC relayée par des parlementaires, cette discrimination a cessé fin 2021! **Une belle victoire syndicale!**



### 1.3. Pour les mères sous contrat temporaire et autres statuts

**Vous travaillez avec un contrat de travail à durée déterminée, un contrat de travail temporaire, un contrat de remplacement...?** Alors vous êtes salariée tant que dure votre contrat. Si votre contrat n'est pas renouvelé, les mêmes règles s'appliquent que pour les mères demandeuses d'emploi. Votre employeuse ou votre agence de travail temporaire ne peut pas refuser de vous donner un nouveau contrat en raison de la grossesse.

**Vous travaillez dans une agence locale pour l'emploi (ALE)?** Alors vous suivez les règles du point 1.2. Il en va de même si vous suivez une formation professionnelle avec le Forem ou Actiris. Si vous devez interrompre votre formation en raison de votre grossesse, vous n'avez aucune garantie de pouvoir la poursuivre, la terminer ou la reprendre par la suite.





## 2. Indemnités

### 2.1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de «l'indemnité de maternité», les travailleuses actives, chômeuses, en incapacité de travail.

### 2.2. Conditions d'octroi

Les conditions d'octroi sont identiques à celle de l'assurance-indemnité.

### 2.3. Montants

Pendant les 15 semaines de congé de maternité (17, voire 19 semaines en cas de grossesse multiple), la travailleuse recevra une indemnité à charge de la mutuelle.

Elle est réglée comme suit:

|                                                                                                      | <b>30 premiers jours de congé de maternité</b>                                                                            | <b>À partir du 31<sup>e</sup> jour jusqu'à la fin du congé de maternité</b>                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Travailleuse sous contrat (ouvrière et employée, domestique)</b>                                  | 82% du salaire brut non plafonné                                                                                          | 75% du salaire brut plafonné <sup>8</sup>                                                                              |
| <b>Travailleuse en incapacité de travail toujours liée par un contrat de travail</b>                 | 82% du salaire brut non plafonné                                                                                          | 75% du salaire brut plafonné <sup>8</sup>                                                                              |
| <b>Chômeuse</b>                                                                                      | Indemnité de base (60% du salaire, sans pouvoir dépasser le montant de l'allocation de chômage) + un supplément de 19,5 % | Indemnité de base (60% du salaire, sans pouvoir dépasser le montant de l'allocation de chômage) + un supplément de 15% |
| <b>Travailleuse en incapacité de travail ou en invalidité qui n'est plus sous contrat de travail</b> | 79,5% du salaire brut plafonné <sup>8</sup>                                                                               | 75% du salaire brut plafonné <sup>8</sup>                                                                              |

## 2.4. Formalités

Dès que la travailleuse cesse le travail ou le chômage, elle fait parvenir à sa mutuelle un certificat médical qui précise le début de son congé de maternité ainsi que la date présumée de l'accouchement.

---

8. Plafond journalier brut: 118,3664 euros (régime 6 jours/semaine au 01/01/2009).



Dès réception de ce certificat, sa mutuelle lui fera parvenir **trois documents**:

1. l'accusé de réception de sa déclaration de congé de maternité;
2. une feuille de renseignements à compléter par ses soins;
3. une carte à compléter par son employeuse et à renvoyer lors de la reprise du travail ou, pour les chômeuses, une carte à compléter par l'organisme de paiement des allocations de chômage et à renvoyer à la mutuelle lors de la reprise du chômage ou du travail.



**Au 1<sup>er</sup> janvier 2021,  
le congé de coparentalité est passé de  
10 à 15 jours. En 2023, il passera à 20 jours.**

**Les Femmes CSC font pression pour rendre ce congé obligatoire.  
Pour une meilleure répartition des responsabilités entre les deux  
parents. Pour une meilleure autonomie économique des femmes.**

**Signez la pétition  
de la Ligue des Familles  
pour que le congé de  
coparentalité soit  
porté à 15 semaines:**

**[www.15semaines.be](http://www.15semaines.be)**

**Rejoignez nous sur**

**[www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be) •    Femmes CSC**

femmes 



**Des petits pas pour l'humanité,  
mais de grands pas pour les femmes!**



## 3. Congé de naissance (anciennement congé de paternité)

### **Vous êtes papa ou coparent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021?**

Dans ce cas, vous avez droit à:

- 10 jours de congé de naissance si votre enfant est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021;
- 15 jours de congé de naissance si votre enfant naît à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023;
- 20 jours de congé de naissance si votre enfant naît à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cet allongement est une belle victoire pour les Femmes CSC et les autres associations qui l'ont soutenu. Nous continuerons à faire pression pour allonger et rendre ce congé obligatoire. Pour une meilleure répartition des responsabilités entre les deux parents! Pour une meilleure autonomie économique des femmes! Signez la pétition [www.15semaines.be](http://www.15semaines.be)

Chaque travailleur peut prétendre à ce droit, tant les travailleurs à temps plein que les travailleurs à temps partiel.

En cas de naissance multiple, le droit au congé de naissance n'est reconnu qu'une fois.

Cette mesure vaut pour les travailleurs du secteur privé, pour les indépendants, pour le personnel contractuel du secteur public et cet allongement du congé de naissance est en cours d'implémentation pour le personnel de la fonction publique<sup>9</sup>.

---

9. Nous vous conseillons donc de vous renseigner auprès de votre centrale professionnelle CSC si vous êtes travailleur-e de la fonction publique: CSC Enseignement: [www.lacsc.be/csc-enseignement](http://www.lacsc.be/csc-enseignement); CSC Services publics: [www.lacsc.be/csc-services-publics](http://www.lacsc.be/csc-services-publics); CSC Transcom: [www.lacsc.be/csc-transcom](http://www.lacsc.be/csc-transcom).

### 3.1. Coparent dans un couple homosexuel

Depuis le 20 mai 2011, la coparente, c'est-à-dire la travailleuse qui relève du champ d'application spécifié mais qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant nouveau-né de sa partenaire, **peut également sous certaines conditions**, de la même manière qu'un père «ordinaire», **avoir droit au congé de naissance lorsque sa partenaire accouche.**

Différentes conditions doivent préalablement être remplies:

- l'enfant doit avoir un lien de filiation légale uniquement avec la mère. S'il existe également un lien de filiation avec le père, il n'y aura dès lors qu'un droit au congé de paternité dans le chef du père et le coparent ne pourra pas bénéficier d'un congé de naissance;
- la travailleuse (coparente) doit au moment de la naissance:
  - soit être mariée avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;
  - soit cohabiter légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant à sa résidence principale, et ne pas être unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi;
  - soit depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabiter de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle l'enfant à sa résidence principale et ne pas être unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un-e seul-e travailleur-euse a droit au congé de naissance et les travailleur-euses des différentes catégories énumérées ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.



## 3.2. Durée, forme et conditions

En tant que père ou coparent-e de la mère, vous avez **droit à 15 jours de congé** de naissance, puis 20 jours à partir de 2023.

Vous pouvez prendre ces jours librement dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Vous n'êtes donc pas obligé-e de prendre 15 jours d'affilée, ni de prendre l'entièreté du congé.

Vous n'êtes pas non plus obligé-e de prendre les 15 jours en une seule fois. Vous pouvez choisir de les étaler sur une période de 4 mois qui suivent l'accouchement.

Le jour de l'accouchement est considéré comme le premier jour de ces 4 mois.

## 3.3. Comment introduire la demande?

Vous devez introduire une demande de congé de naissance auprès de votre employeuse. Informez donc votre employeuse le plus rapidement possible. Si le nom du père ou du coparent apparaît sur l'acte de naissance, ce document suffit pour introduire la demande.

## 3.4. Salaire et indemnité

Actuellement, les 3 premiers jours, votre salaire complet est payé par l'employeuse. Pour les 12 autres jours, vous recevez une indemnité de la mutuelle. Cette indemnité correspond à 82% de votre salaire brut maximal<sup>10</sup>.

---

10. Pour l'adaptation de ce montant à l'index, vous pouvez consulter [www.inami.be](http://www.inami.be)

Il faut donc introduire une demande auprès de la mutuelle pour bénéficier des indemnités. La plupart des mutuelles disposent de formulaires types à cet effet. La mutuelle contactera ensuite votre employeur-euse pour obtenir les informations salariales correctes.

Le/la travailleur-euse doit prévenir son employeur le plus vite possible de l'accouchement et de son souhait de prendre le congé de naissance. Il convient ici de fournir les preuves nécessaires (par exemple, extrait du certificat de naissance de l'enfant pour lequel le congé de naissance est pris, si nécessaire, une preuve de cohabitation et de la résidence principale au moyen d'un certificat de résidence, ...).

Le cas échéant, le congé de naissance sera déduit du congé d'adoption, si le coparent finit par adopter l'enfant concerné. Ce congé n'ouvre pas non plus d'autres droits civils, sociaux ou économiques.

### 3.5. Bon à savoir

Lorsque vous prétendez à votre droit au congé de naissance, **vous êtes protégé-e contre le licenciement**. Votre employeur-euse ne peut, sauf pour une raison qui n'a aucun rapport avec le congé de naissance, résilier unilatéralement le contrat de travail pendant une période qui prend cours au moment de la notification écrite de la prise du congé de naissance jusqu'à 3 mois après cette notification.



**Attention!** En janvier 2023, le congé de naissance passe à 20 jours.

D'autres types d'interruptions de carrière sont disponibles pour permettre au coparent de passer du temps avec son enfant. Pour plus d'informations, voir le point «Crédit-temps et congé parental» p.51.

La loi du 4 février 2020, parue au Moniteur belge le 28 février 2020, vient modifier la loi contre la discrimination de genre en étendant son champ d'application à six nouveaux critères protégés contre la discrimination dont la paternité et la co-maternité.

Si vous pensez être victime d'une telle discrimination suite à l'annonce de votre traitement, vous pouvez prendre des mesures, éventuellement avec le soutien de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>). Si la tentative de médiation n'aboutit pas au résultat désiré, vous pouvez aller en justice contre votre employeuse. Si la discrimination est reconnue par le Tribunal, vous pourrez réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute.

Les Femmes CSC militent pour que le congé de naissance soit obligatoire, afin que chaque père et coparent-e puisse le prendre sans souci. Elles militent aussi pour que ce congé soit encore allongé, dans l'intérêt du papa/coparent-e, de l'enfant et de la maman. Vous voulez nous soutenir?  
Signez la pétition [www.15semaines.be](http://www.15semaines.be)

## 4. Hospitalisation ou décès

Si, malheureusement, la mère de l'enfant est hospitalisée ou décède pendant le congé de maternité, le/la partenaire de la mère peut prendre la partie restante du congé de maternité

En cas d'hospitalisation de la mère, le/la coparent-e peut bénéficier d'un congé à partir du 7<sup>e</sup> jour qui suit la naissance, à condition que l'enfant ait



quitté l'hôpital. Le congé prend fin au moment où la mère quitte l'hôpital, sans pouvoir se prolonger au-delà du congé de maternité de la mère (maximum 14 semaines – ou 18 en cas de naissance multiple).

Le/la partenaire de la mère doit alors notifier et informer par écrit son employeur-euse et la mutuelle de la date de début et de la durée probable de ce congé avant qu'il ne commence. En outre, il lui transmet le certificat médical attestant de l'hospitalisation de plus de 7 jours de la mère. Il/elle est protégé-e contre le licenciement au même titre que les femmes enceintes.

Si la mère peut rentrer chez elle après l'accouchement et qu'elle est hospitalisée par la suite, le repos de naissance débute à partir de la deuxième période d'hospitalisation.

Pendant le congé, le/la travailleur-euse ou le/la demandeur-euse d'emploi est indemnisé-e par sa mutuelle. En cas de décès de la mère, cette indemnité est calculée comme une indemnité de maternité. En cas d'hospitalisation, elle est calculée comme une indemnité de maladie (la mère conservant sa propre indemnité de maternité). Dans les deux cas, l'indemnité payée au coparent-e est calculée sur la base de son propre salaire.

## 5. Congé d'allaitement

Il n'existe pas de droit au congé d'allaitement en Belgique. Cependant, il existe des **pauses d'allaitement**.

Pendant la période d'allaitement, les mêmes mesures de protection que pendant la grossesse s'appliquent. Le règlement fournit une liste de risques. Si votre travail comporte un danger pour l'enfant que vous



allaitez (par exemple, si vous êtes exposée à certains produits chimiques ou bactéries), vous pouvez bénéficier d'un **congé d'allaitement prophylactique**. Le médecin du travail peut alors vous faire écarter du travail. Le congé d'allaitement prophylactique n'est possible que jusqu'à 5 mois après l'accouchement. Vous aurez alors droit à une indemnité égale à 60% de votre salaire brut (plafonné).

## 6. Pauses pour l'allaitement<sup>11</sup>

Vous pouvez prendre des pauses d'allaitement pendant les 9 mois suivant l'accouchement pour allaiter votre enfant (si celui-ci se trouve à proximité de votre lieu de travail) ou pour tirer votre lait:

- Si vous prestez moins de 7 heures 30 par jour, vous avez droit à une pause (1 x 30 minutes).
- Si vous prestez au moins 7 heures 30 par jour, vous avez droit à deux pauses (2 x 30 minutes).

Contrairement au secteur public, la travailleuse du secteur privé peut prendre ses pauses d'allaitement en aménageant l'horaire du début ou de la fin de la journée de travail.

Pendant les pauses d'allaitement, vous n'avez pas droit au salaire de votre employeur, mais vous recevez une allocation de la mutualité égale à 82% de votre salaire brut (sans limite).

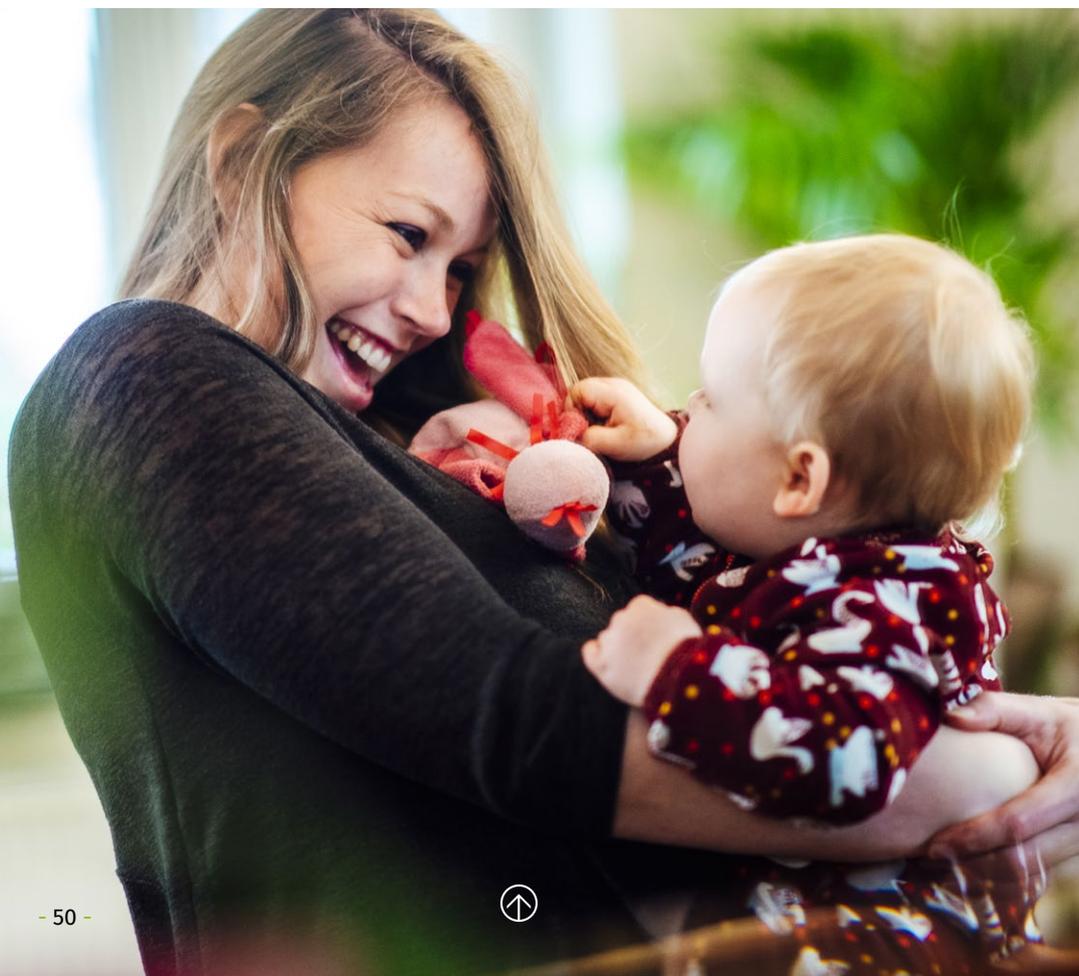
La travailleuse doit apporter à partir du début de l'exercice du droit, au choix de la travailleuse, une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (ONE, Kind&Gezin en Flandre ou Kaleido DG en Communauté

---

11. CCT n° 80, 27.11.2001, en vigueur 1.07.2002.

germaphone), ou par un certificat médical, une preuve de son allaitement et ce, chaque mois. La femme qui allaite et l'employeur-euse remplissent alors une autre attestation destinée à la mutuelle.

La législation impose à tout-e employeur-euse de prévoir un espace d'allaitement dans ses locaux. Les travailleuses concernées doivent avoir la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.



Pendant la période durant laquelle elle prend ses pauses d'allaitement, la travailleuse bénéficie de la même protection contre le licenciement que les travailleuses enceintes.

La loi du 4 février 2020, parue au Moniteur belge le 28 février 2020, vient modifier la loi contre la discrimination de genre en étendant son champ d'application à six nouveaux critères protégés contre la discrimination dont l'allaitement.

Si vous pensez être victime d'une telle discrimination suite à l'annonce de votre traitement, vous pouvez prendre des mesures, éventuellement avec le soutien de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>). Si la tentative de médiation n'aboutit pas au résultat désiré, vous pouvez aller en justice contre votre employeuse. Si la discrimination est reconnue par le Tribunal, vous pourrez réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute.

## 7. Congé parental et crédit-temps

Afin de pouvoir concilier votre travail et votre vie privée, il existe le «crédit-temps pour soins aux enfants de moins de 8 ans» ou le congé parental.

Le **congé parental** est une forme spécifique d'interruption de carrière totale ou partielle pour éduquer les jeunes enfants (congé thématique spécifique). Le **crédit-temps** est également une forme d'interruption de carrière totale ou partielle que vous pouvez prendre pour un des motifs suivants: prendre soin d'un enfant, d'une personne malade ou de suivre une formation reconnue par l'Onem.





**Attention!** *Tant le congé parental que le crédit-temps sont des droits individuels des travailleurs-euses. Donc, chaque maman peut prendre un congé parental (4 mois de temps plein) pour son enfant ET chaque papa - ou coparent - peut prendre son congé parental (4 mois temps plein) également pour le même enfant!*

### **Vous voulez en savoir plus?**

- La brochure de la CSC intitulée «*Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques dans le secteur privé*» vous donne un aperçu de la législation et de toutes les allocations et indemnités auxquelles vous avez droit. [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (brochures > Législation sociale).
- Vous pouvez également vous rendre dans un centre de services CSC pour poser vos questions à nos collaborateurs-rices (adresses et heures d'ouverture sur [www.lacsc.be/contactez-nous/centredeservice](http://www.lacsc.be/contactez-nous/centredeservice)).
- **Découvrez l'impact qu'aurait la prise d'un congé parental ou d'un crédit-temps sur votre salaire** grâce à notre outil de calcul en ligne: [www.lacsc.be/outil-de-calcul/credit-temps](http://www.lacsc.be/outil-de-calcul/credit-temps).



Les Femmes CSC militent pour que le congé parental soit plus accessibles financièrement, particulièrement pour les familles monoparentales (dont 80% ont une femme à leur tête).



## 8. Allocations de naissance et allocations familiales

Les allocations familiales sont des montants versés chaque mois aux parents pour les aider à élever et à prendre soin de leur enfant.

Les montants repris ici sont les montants valables au 1<sup>er</sup> septembre 2021. N'hésitez pas à consulter les sites internet ci-dessous pour connaître leur évolution:

- **Votre enfant habite en Wallonie?** Vous trouverez plus d'informations sur [www.aviq.be](http://www.aviq.be).
- **Votre enfant habite à Bruxelles?** Vous trouverez plus d'informations sur [www.iriscare.be](http://www.iriscare.be).
- **Votre enfant habite en Communauté germanophone?** Vous trouverez plus d'informations sur [www.ostbelgienlive.be/kindergeld](http://www.ostbelgienlive.be/kindergeld).

### **Sur quelles allocations pouvez-vous compter?**

Vous recevez une prime de naissance lors de la naissance de votre bébé.

Des allocations familiales vous sont versées chaque mois pour chaque enfant.

Dans certains cas, vous avez droit à des montants supplémentaires en fonction de votre situation: famille monoparentale, enfant orphelin, revenus faibles, enfant malade ou handicapé, maladie longue durée d'un des parents.





## 8.1. L'allocation de naissance

### **En Wallonie**

Le montant de l'allocation de naissance s'élève en Wallonie à 1.144,44 euros pour chaque enfant né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. En cas de naissance multiple, la prime de naissance s'élève aussi à 1.144,44 euros par enfant.

### **À Bruxelles**

À Bruxelles, le montant de l'allocation de naissance s'élève à 1.144,44 euros pour le premier enfant et à 520,20 euros à partir du deuxième enfant. En cas de naissance multiple, chaque enfant reçoit 1.144,44 euros.

L'allocation de 1.144,44 euros pour la première naissance est payée quand il s'agit du premier enfant de la mère ou du père.

### **En Communauté germanophone**

En Communauté germanophone, l'allocation de naissance est un montant fixe de 1.163,14 euros pour chaque enfant.

## **8.2. Les allocations familiales**

Votre enfant bénéficie d'un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'à ses 18 ans (fin d'obligation scolaire). À partir du mois de septembre de l'année où il atteint cet âge, il doit respecter certaines conditions pour continuer à recevoir ses allocations familiales mais il conserve ce droit jusqu'à ses 25 ans ou jusqu'au moment où il commence à travailler.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, chaque région en Belgique (la Wallonie, Bruxelles, la Flandre et la Communauté germanophone) applique son propre système d'allocations familiales avec ses propres règles et ses propres montants.

### **En Wallonie**

Deux systèmes co-existent actuellement en Wallonie:

Le nouveau modèle supprime les différences de montant entre les enfants d'une même famille. Ces nouveaux montants ne concernent que les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les enfants nés avant cette date resteront dans l'ancien modèle jusqu'à extinction de leur droit aux allocations familiales. Les deux modèles sont donc appelés à fonctionner en parallèle jusqu'en 2044.

### **Les montants au 1<sup>er</sup> septembre 2021**

Pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020:

- 1<sup>er</sup> enfant: 99,67 euros/mois;
- 2<sup>e</sup> enfant: 184,43 euros/mois;
- 3<sup>e</sup> enfant et les suivants: 275,36 euros/mois.



Pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020:

- enfants de 0 à 17 ans: 161,26 euros/mois par enfant;
- enfants de 18 à 24 ans: 171,67 euros/mois par enfant (jusqu'au 1<sup>er</sup> emploi de l'enfant<sup>12</sup>).

### **Les caisses de paiement des allocations familiales**

C'est l'AVIQ (Agence pour une vie de qualité) qui succède à Famifed pour réguler les allocations familiales, gérer les budgets et contrôler les cinq caisses d'allocations familiales en Wallonie:

- Famiwal (la caisse publique d'allocations familiales en Wallonie): [www.famiwal.be](http://www.famiwal.be)
- Camille: [www.camille.be](http://www.camille.be)
- Infino: [www.infino.be](http://www.infino.be)
- Kidslife: [www.kidslife.be](http://www.kidslife.be)
- Parentia: [www.parentia.be](http://www.parentia.be)

Ce sont ces cinq organismes qui s'occupent du paiement des allocations familiales.



**Attention!** *Auparavant, c'était via l'employeur·euse d'un des parents que vous ouvriez le droit aux allocations familiales (l'employeur·euse était affilié·e à une caisse d'allocation familiale). À présent, pour bénéficier des allocations familiales en cas d'une nouvelle naissance, vous devez vous inscrire auprès d'un de ces cinq organismes. Cette inscription n'est pas automatique.*

*Plus d'infos sur les allocations familiales en Wallonie:  
<https://aviqkid.aviq.be>*

---

12. Sans compter les jobs étudiant. Vous continuerez à percevoir les allocations familiales pour votre enfant si ce dernier ne travaille pas plus de 475 heures par an avec un contrat job étudiant.



## À Bruxelles

Le nouveau modèle bruxellois est entré en vigueur en 2020 et concerne tous les enfants habitant dans la Région de Bruxelles-Capitale, qu'ils soient nés avant ou après 2020.



*Si les nouvelles règles impliquent une baisse de vos allocations familiales par rapport à l'ancien système, vous conservez néanmoins votre ancien montant d'allocations familiales pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Vous ne recevez donc pas moins d'allocations que la somme à laquelle vous aviez droit fin 2019.*

### **Les montants au 1<sup>er</sup> septembre 2021**

Un montant de base fixe entre 142,80 euros et 173,40 euros par enfant et par mois.

Ce montant est déterminé par le nombre d'enfants, les revenus des parents, la composition du ménage (isolé ou en ménage).

Plus d'infos sur <https://famiris.brussels/fr/faq/les-nouveaux-montants-depuis-2020>

### **Les caisses de paiement des allocations familiales**

En Région de Bruxelles-Capitale, c'est Iriscare qui gère le nouveau système d'allocations familiales bruxellois. Le paiement des allocations familiales est assuré par les caisses de paiement d'allocation familiale régionales.

Ce sont les parents qui choisissent la caisse d'allocations familiales pour leurs enfants nés à partir de 2020 et, ensuite, ils pourront choisir leur caisse pour tous leurs enfants dès 2022. Jusqu'en 2022, c'est la caisse d'allocations familiales dépendant de l'employeur des parents qui reste compétente.

- Famiris (la caisse publique d'allocations familiales à Bruxelles): [www.famiris.brussels](http://www.famiris.brussels)
- Bruxelles Family: [www.brusselsfamily.be](http://www.brusselsfamily.be)



- Infino Bruxelles: [www.infino.be](http://www.infino.be)
- Kidslife Bruxelles: [www.kidslife.be](http://www.kidslife.be)
- Parentia Brussels: [www.parentia.be](http://www.parentia.be)

Plus d'infos sur les allocations familiales pour les enfants domiciliés à Bruxelles: [www.iriscare.be](http://www.iriscare.be)

### **En Communauté germanophone**

Le ministère de la Communauté germanophone paie, depuis 2019, les allocations familiales, l'allocation de naissance et la prime d'adoption pour tous les enfants qui habitent en Communauté germanophone. Contrairement à la Wallonie ou à Bruxelles, ce n'est donc plus une caisse d'allocations familiales qui se charge du paiement des allocations.

Vous avez basculé dans le nouveau système (avec ses nouveaux montants) uniquement si celui-ci vous était favorable. Ensuite, le nouveau système s'appliquera automatiquement dès que votre situation familiale se modifiera (exemple: en cas d'une nouvelle naissance ou si l'un de vos enfants n'a plus droit aux allocations familiales).

### ***Le paiement via le département Famille et Affaires sociales du ministère***

Au ministère, le département Famille et Affaires sociales est compétent pour toutes les questions concernant les prestations familiales.

### ***Les montants au 1<sup>er</sup> septembre 2021***

En Communauté germanophone, un montant de base de 159,63 euros<sup>13</sup> est alloué pour chaque enfant. À ce montant, il faut ajouter une prime annuelle de 52 euros.

Pour les familles nombreuses, le nouveau système prévoit également un supplément de 137,26 euros/mois par enfant, à partir du troisième, peu importe les revenus des parents.

---

13. Montants au 1<sup>er</sup> juillet 2021.



Plus d'infos sur les allocations familiales pour les enfants domiciliés en Communauté germanophone: [www.ostbelgienlive.be/kindergeld](http://www.ostbelgienlive.be/kindergeld)



*Points d'attention sur les allocations familiales:*

- *C'est désormais le domicile de l'enfant qui détermine la région compétente et, par conséquent, les montants appliqués.*
- *Ces allocations ne vous sont pas octroyées automatiquement, vous devez en faire la demande auprès d'une caisse d'allocations familiales*
- *Des suppléments peuvent être octroyés en fonction de l'âge de l'enfant, des revenus du ménage, de la composition familiale et/ou d'un éventuel handicap ou d'une affection.*
- *Suite à la régionalisation, certaines conditions d'octroi diffèrent selon que l'enfant soit né avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2020.*





## IV. Vous adoptez un enfant



# 1. Dans le secteur privé<sup>14</sup>

Si vous adoptez un enfant mineur, vous avez chacun droit, en tant que parent, à 6 semaines de congé d'adoption. Pour un enfant handicapé, cette durée est doublée, soit 12 semaines. Si plusieurs enfants mineurs sont adoptés en même temps, la durée est prolongée de 2 semaines par parent adoptif. Vous devez prendre le congé dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune. Si vous adoptez un enfant d'un autre pays, vous pouvez prendre le congé à partir du moment où l'autorité communautaire compétente décide de vous confier la garde de l'enfant. Cela signifie que vous pouvez utiliser votre congé d'adoption pour aller chercher votre enfant dans son pays d'origine.

**Le congé d'adoption devra être pris sans interruption.** Si le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximum autorisé de semaines de congé d'adoption, le congé doit être d'au moins une semaine ou un multiple d'une semaine. Le reste du congé est alors perdu.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'un des parents adoptifs peut prendre une semaine de congé d'adoption supplémentaire. Ce congé d'adoption supplémentaire sera prolongé d'une semaine tous les deux ans, jusqu'à cinq semaines de congé d'adoption supplémentaire en 2027, à répartir entre les deux parents s'ils le souhaitent.

L'augmentation se fera donc de cette manière:

- Augmentation d'1 semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019;
- de 2 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021;
- de 3 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023;
- de 4 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025;
- de 5 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

---

14. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-dadoption>

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, le/la travailleur-euse conserve son salaire normal. Les autres jours du congé d'adoption, les indemnités sont versées par la mutualité, à hauteur de 82% du salaire brut plafonné.

### **Que faire en pratique pour bénéficier de ce congé?**

Le/la travailleur-euse qui souhaite bénéficier du droit au congé d'adoption doit en informer son employeur-euse par écrit un mois avant le début du congé, mais ce délai peut être réduit d'un commun accord. Au début du congé d'adoption, le/la travailleur-euse doit fournir les documents prouvant l'adoption à l'employeur-euse.

Le/la travailleur-euse doit également introduire une demande auprès de la mutualité pour pouvoir prétendre aux indemnités dans le cadre du congé d'adoption. Parallèlement à cette demande, une attestation d'inscription de l'enfant dans le registre de la population doit également être fournie à la mutualité. En cas de handicap, la preuve doit en être fournie à la mutualité.

Si le congé d'adoption commence dans les quatre semaines précédant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population, il faut apporter la preuve que ce congé a effectivement été consacré à l'accueil de l'enfant.

### **Quelle protection?**

L'employeur-euse ne peut licencier un-e travailleur-euse qui fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période commençant 2 mois avant la prise de cours de ce congé et se terminant un mois après sa fin, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'adoption. L'employeur-euse doit prouver l'existence de tels motifs s'il procède malgré tout au licenciement. Si les motifs du licenciement sont néanmoins liés à la prise du congé d'adoption, l'employeur-euse doit verser au/à la travailleur-euse, outre l'indemnité de rupture, une indemnité forfaitaire supplémentaire égale à 3 mois de salaire. Cette indemnité complémentaire n'est



pas accordée en même temps que d'autres indemnités fixées dans le cadre de procédures de protection particulières contre le licenciement.

La loi du 4 février 2020, parue au Moniteur belge le 28 février 2020, vient modifier la loi contre la discrimination de genre en étendant son champ d'application à 6 nouveaux critères protégés contre la discrimination dont l'adoption.

Si vous pensez être victime d'une telle discrimination suite à l'annonce de votre traitement, vous pouvez prendre des mesures, éventuellement avec le soutien de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>). Si la tentative de médiation n'aboutit pas au résultat désiré, vous pouvez aller en justice contre votre employeur·euse. Si la discrimination est reconnue par le Tribunal, vous pourrez réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute.

## 2. Pour les demandeurs·euses d'emploi

Les demandeurs-euses d'emploi n'ont droit qu'à 10 jours de congé. Pendant cette période, vous ne devez pas être disponible sur le marché du travail. Joignez l'attestation d'adoption à votre carte de contrôle. De cette façon, vous conservez vos allocations de chômage normales. Veillez aussi à prévenir votre mutuelle. Vous êtes dispensés de vous présenter à l'institution régionale, à l'Onem (audition, dispo,...) pendant cette période<sup>15</sup>.

Les Femmes CSC et les Travailleurs-euses Sans Emploi (TSE) de la CSC militent pour que les demandeurs-euses d'emploi puissent bénéficier d'un congé d'adoption égal à celui des travailleurs-euses salarié-e-s.

---

15. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-dadoption>





## V. Vous devenez parent d'accueil



Les travailleurs-euses ont droit à un congé parental d'accueil pour accueillir un enfant mineur au sein du ménage et en prendre soin: 6 semaines sont accordées à chaque parent d'accueil.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'un des parents d'accueil peut prendre une semaine de congé d'adoption supplémentaire. Ce congé d'accueil supplémentaire sera prolongé d'une semaine tous les deux ans, jusqu'à cinq semaines de congé d'accueil supplémentaire en 2027, à répartir entre les deux parents s'ils le souhaitent. La période maximale sera alors de 11 semaines. S'il n'y a qu'un seul parent d'accueil, il peut épuiser toute la période maximale.

Le congé parental d'accueil ne peut pas être fractionné en semaines et doit commencer dans les douze mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au sein de la famille.

La durée et les indemnités du congé parental d'accueil sont identiques à ceux du congé d'adoption (voir page 61).

Le congé parental d'accueil de longue durée est un congé pour lequel il est clair que l'enfant restera auprès des mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. Ce droit apparaît dès que le tribunal ou le service compétent a désigné le parent d'accueil.

En plus du congé parental d'accueil, le/la travailleur-euse a également droit à 6 jours indemnisés par l'Onem. Le/la travailleur-euse désigné-e comme parent d'accueil par le juge, ou par un service de protection de la jeunesse, a le droit de s'absenter du travail maximum 6 jours par an en vue d'accomplir des obligations ou des missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille.





## VI. Documents importants et échéances



# Documents importants

## Certificat médical

Un certificat médical est nécessaire pour:

- avertir votre employeur-euse de votre état et préciser la date présumée de l'accouchement;
- préciser à votre mutuelle la date présumée de l'accouchement, votre indisponibilité sur le marché de l'emploi ainsi que et le début de votre congé de maternité;
- avertir le Forem (Région Wallonne) ou Actiris (Région Bruxelloise) de votre état afin qu'on ne vous offre plus d'emploi qui pourrait nuire à votre santé ou à celle de votre enfant;
- arrêter le travail de nuit avant les 8 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement;
- avertir votre employeur-euse du début de votre congé de maternité (au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement);
- conserver votre salaire lorsque vous vous absentez de votre travail pour vous rendre aux consultations prénatales.

## Certificat de l'institution hospitalière

Pour prolonger votre repos postnatal en cas d'hospitalisation du nouveau-né, remettez à votre employeur-euse et à votre mutuelle, un certificat de l'institution hospitalière qui atteste que l'enfant doit rester hospitalisé après ses 7 premiers jours et qui précise la durée d'hospitalisation de l'enfant (voir point 5.4.)



## Échéances

| Échéances                                                                              | À faire                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Le plus tôt possible</b>                                                            | Prévenir le plus tôt possible l'employeur de votre maternité ou de votre coparentalité (paternité) à venir. Envoyez lui une lettre recommandée comprenant une copie de votre attestation de grossesse délivrée par votre médecin généraliste ou par votre gynécologue. |
| <b>À partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse</b>                                     | Demande de travail de jour.                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>À partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse</b>                                     | Interdiction du port manuel de charges.                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>À partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse et jusqu'à 5 ans après la naissance</b> | Demande d'allocation de naissance auprès de la caisse d'allocations familiales de votre choix.                                                                                                                                                                         |
| <b>Deux mois avant l'accouchement</b>                                                  | Interdiction du travail de nuit.                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Au plus tard 7 semaines avant l'accouchement</b>                                    | Fournir à votre employeuse un certificat médical qui précise la date du début du repos prénatal et la date présumée de l'accouchement.                                                                                                                                 |
| <b>Six semaines avant l'accouchement</b>                                               | Le repos prénatal peut commencer.                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Dès l'arrêt de travail ou de chômage</b>                                            | Fournir un certificat avec la date présumée de l'accouchement à votre mutuelle.                                                                                                                                                                                        |
| <b>Une semaine avant l'accouchement</b>                                                | Repos obligatoire, interdiction de travail.                                                                                                                                                                                                                            |

# Devenir parent: vos droits en tant qu'enseignant·e

*Source: CSC-Enseignement, fiche pratique n°6 «Quand passent les cigognes» réalisée par Marie Lausberg.*

*Disponible sur [www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-lenseignement/maternite](http://www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-lenseignement/maternite)*

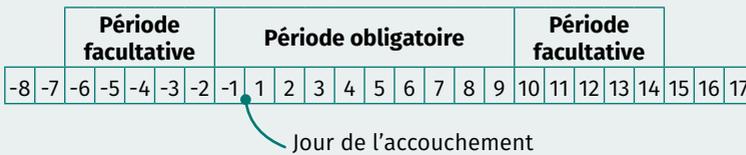


# I. LE CONGÉ DE MATERNITÉ

## 1. La durée du congé de maternité

La durée du congé de maternité est semblable au secteur privé, à savoir 15 semaines avec la répartition suivante:

- **Repos prénatal facultatif:** 5 semaines.
- **Repos prénatal obligatoire:** 1 semaine.
- **Repos postnatal obligatoire:** 9 semaines.
- Le report des semaines du repos prénatal facultatif qui n'ont pas été prises avant l'accouchement (jusqu'à 5 semaines).



En cas de grossesse multiple, le congé de maternité peut atteindre 17 semaines.

Les 5 semaines de repos prénatal facultatif peuvent être prises après l'accouchement si la MDP en fait la demande. Ces 5 semaines peuvent également être scindées pour une reprise progressive du travail: lorsque la membre du personnel (MDP) dispose d'au moins 2 semaines de repos postnatal facultatif, les deux dernières semaines de repos postnatal facultatif peuvent être scindées pour permettre une reprise du travail à temps partiel.

La reprise progressive doit faire l'objet d'un planning établi par la MDP en fonction de jours prévus à son horaire et répartissant les prestations dans les 8 semaines suivant le fin ininterrompue du congé postnatal.



**Exemple 1:** l'horaire de la MDP est réparti sur 5 jours.

2 x 5 jours, soit 10 jours, sont à répartir sur maximum 8 semaines: la MDP peut par exemple établir son planning hebdomadaire en 3 jours de travail étalés sur 5 semaines.

**Exemple 2:** l'horaire de la MDP est réparti sur 4 jours.

2 x 4 jours, soit 8 jours, sont à répartir sur maximum 8 semaines: la MDP peut par exemple établir son planning hebdomadaire en 3 jours de travail étalés sur 8 semaines ou 2 jours sur étalés sur 4 semaines.

## 2. Incapacité de travail pendant la grossesse

Si l'accouchement a lieu durant les vacances d'été, pour autant que celles-ci ne soient pas couvertes par un certificat médical, on considère qu'il y a reprise des fonctions le 1<sup>er</sup> jour des vacances d'été.

### 2.1. Avant la période de repos prénatal facultatif

**Rémunération des jours d'incapacité:** la réglementation en matière d'absence pour incapacité s'applique en regard du statut de la MDP.

**Incidence sur le capital-maladie des MDP statutaires:** seuls les jours d'incapacité de travail reconnus liés à la grossesse par l'organisme de contrôle médical ne sont pas décomptés du capital-maladie.



## 2.2. Durant la période de congé prénatal facultatif

Les jours d'incapacité de travail sont assimilés à des jours prestés.

Il s'agit ici d'une victoire obtenue par les Femmes CSC en 2020!

**Report des jours d'incapacité en congé postnatal facultatif** à condition d'introduire la demande.

**Rémunération des jours d'incapacité:** la réglementation en matière d'absence pour incapacité s'applique en regard du statut de la MDP. Exception: si la MDP qui n'a pas repris ses fonctions avant le repos prénatal obligatoire décide de convertir en tout ou en partie sa période d'incapacité en congé prénatal facultatif.

Incidence sur le capital-maladie des MDP statutaires: seuls les jours d'incapacité de travail reconnus liés à la grossesse par l'organisme de contrôle médical ne sont pas décomptés du capital-maladie.



**Attention!** Concernant la reconnaissance d'une absence liée à la grossesse:

1. Le lien entre l'absence pour la maladie et l'état de grossesse doit être confirmé par votre médecin sur le certificat établi sur le modèle ad hoc, en cochant la case «maladie liée à la grossesse» et ce, même en cas de prolongation.
2. Le médecin contrôleur de CERTIMED doit marquer son accord et le signaler à la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que les jours d'absence ne soient pas décomptés du capital-maladie et que, le cas échéant, le traitement soit maintenu à la charge de la FWB.

## 3. Rémunération durant le congé de maternité

### 3.1. Quelle incidence sur le salaire mensuel?

**MDP définitive:** le salaire est maintenu.

**MDP temporaire et ACS/APE:**

- Aucun salaire garanti par l'employeur-euse.  
Exception: si la MDP accouche prématurément, les jours prestés qui se situent dans la semaine obligatoire avant l'accouchement sont rémunérés par la FWB et non par la mutuelle.
- L'indemnité versée par la mutuelle dès le 1<sup>er</sup> jour de congé de maternité est calculée sur base du dernier traitement brut<sup>16</sup>: 82% du salaire non plafonné pour les 30 premiers jours de congé; 75% du salaire plafonné à partir du 31<sup>e</sup> jour.

### 3.2. Quelle est l'incidence du congé de maternité sur la prime de fin d'année et le pécule de vacances?

**MDP temporaire et ACS/APE:**

- Calcul de la prime de fin d'année: pas de prise en compte du congé de maternité.
- Pécule de vacances: prise en compte de la période de congé de maternité englobée dans une période de contrat.

---

16. Un précompte professionnel de 11.11% est perçu sur toutes les indemnités versées par la mutualité.



### 3.3. Pour la MDP temporaire, quelle est la conséquence sur le traitement différé?

La MDP temporaire ne peut bénéficier d'un traitement différé pour la période du congé de maternité pris pendant l'année scolaire.

Si le congé de maternité couvre une période pour laquelle la MDP bénéficie d'un traitement différé, ce n'est qu'au terme de la période couverte par celui-ci qu'interviendra la mutuelle si la MDP est toujours en congé de maternité.

## 4. Procédure

- Remettre un **certificat médical** attestant la date présumée de l'accouchement:
  - à la direction, au plus tard 7 semaines (9 semaines pour une naissance multiple) avant cette date;
  - à CERTIMED, pour information, au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du congé de maternité sur le modèle A;
  - à la mutuelle, uniquement pour les MDP temporaires et ACS/APE.
- Transmettre, dès que possible, un **extrait d'acte de naissance** de l'enfant à l'administration de la FWB, via la direction de l'établissement.
- Introduire une demande auprès de l'administration via l'autorité hiérarchique pour bénéficier:
  - d'un report de la période de congé prénatal facultatif en congé postnatal facultatif;
  - d'un allongement de la durée du congé de maternité suite à une naissance multiple ou l'hospitalisation d'un nouveau-né.

- En cas de reprise progressive du travail, la demande (même si celle-ci ne peut être refusée) et le planning sont communiqués à l'administration par écrit via le PO/chef d'établissement au plus tard 4 semaines avant la fin du repos postnatal obligatoire ainsi qu'à la mutuelle pour les MDP temporaires et ACS/APE.

## 5. Remplacement

- **MDP statutaire:** les règles sont les mêmes que pour tout remplacement d'un MDP absent. Hautes Écoles: le remplacement ne se fait pas à charge de l'enveloppe de la HE.
- **MDP ACS/APE:** si la MDP émarge à la mutuelle, son remplacement est autorisé dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence moyennant l'accord de la cellule ACS/APE.
- En cas de reprise progressive, la faculté de remplacement se poursuit. La priorité devra être donnée au MDP qui a effectué le remplacement du congé de maternité continu.



## II. MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITÉ

### 1. Mesures générales

Les mesures de protection de la maternité du secteur privé s'appliquent également dans l'enseignement:

- Le repos de maternité est considéré comme une période d'activité de service (il n'a pas d'impact sur votre ancienneté et sur votre pension).
- La travailleuse est protégée contre le licenciement<sup>17</sup>.
- La travailleuse ne peut pas effectuer de travail supplémentaire.

Au niveau des droits en matière de priorité statutaire: la période de repos de maternité est valorisée pour l'ancienneté statutaire en vue de faire valoir une priorité si elle se situe durant une période d'engagement.

### 2. Absence pour une consultation prénatale

La MDP peut subir des examens médicaux prénataux durant ses heures de service à condition d'apporter la preuve qu'ils ne peuvent pas avoir lieu en dehors.

- La durée de l'absence autorisée est celle nécessaire pour subir l'examen médical en y incluant les temps de trajet.

---

17. Le préavis ne peut être donné depuis le moment où la direction et/ou le PO ont été informés de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal. Exception: si l'employeur-euse peut prouver qu'il s'agit de motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse; dans ce cas, le préavis est suspendu pendant la période de repos d'accouchement.

- La rémunération est maintenue.
- Si la MDP bénéficie d'un emploi statutaire, l'absence n'a pas de répercussion sur le capital-maladie.

### 3. Mesures d'écartement professionnel

Des mesures d'écartement professionnel durant la grossesse et/ou l'allaitement peuvent être prises par la médecine du travail sur base de l'avis du gynécologue lorsque la poursuite ou la reprise de l'exercice de la fonction fait encourir des risques à la MDP enceinte ou à son enfant. La liste des différents risques est dressée par A.R. 2/05/95 (voir pages 19 à 23). Il s'agit principalement soit d'agents physiques, soit d'agents biologiques.

Pour plus d'informations sur les conditions, la procédure, la durée, le remplacement et la rémunération lors d'un écartement professionnel, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat régional CSC-Enseignement.

### 4. Les pauses d'allaitement

Vous pouvez prendre des **pauses d'allaitement jusqu'à 12 mois** à partir de la naissance de l'enfant pour allaiter votre enfant ou pour tirer votre lait:

- Vous avez droit à une pause de 30 minutes par journée de travail de minimum 4 heures.
- Vous avez droit à deux pauses de 30 minutes par journée de travail de minimum 7h30.



Le moment de la ou des pause(s) est à convenir entre la MDP et la direction.

Au niveau du délai, la MDP doit avertir sa direction deux mois à l'avance par lettre recommandée ou lettre avec accusée de réception; ce délai peut être réduit d'un commun accord. Un double doit être signé par la direction et remis à la MDP.

La MDP doit joindre les preuves d'allaitement établies soit par un certificat médical, soit par une attestation médicale délivrée par un centre de consultation des nourrissons au début de l'exercice du droit et ensuite tous les mois, à la date à laquelle la pause d'allaitement a commencé.

Ces pièces sont conservées dans le dossier du MDP au sein de l'établissement; pas de démarche vis-à-vis de la FWB.

Le PO est tenu de mettre à disposition de la MDP un espace approprié où la travailleuse peut se reposer en position allongée.

### III. LES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

#### 1. Congé de circonstance pour l'accouchement de la conjointe

- **Nature du congé:** congé exceptionnel pour circonstances familiales.
- **Situation professionnelle:**
  - Assimilé à l'activité de service.
  - Maintien des anciennetés: de service et de fonction, barémique, de pension, pour faire valoir une priorité statutaire.
- **Bénéficiaire:** le MDP dont la conjointe vient d'accoucher - épouse ou personne avec qui, au moment de l'évènement, il vit en couple.
- **Durée:**
  - Depuis le 9 septembre 2021, le congé est passé de 10 à 15 jours ouvrables! Pour les naissances qui auront lieu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le congé sera porté à 20 jours ouvrables.
  - Ces jours doivent être pris dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.
  - Les 10 premiers jours du congé sont devenus obligatoires pour le membre du personnel. Par ailleurs, ces 10 premiers jours ne peuvent plus être fractionnés.

Ces changements dans l'enseignement nous montrent l'exemple. Nous continuerons à faire pression pour allonger et rendre obligatoire ce congé dans le secteur public comme dans le secteur privé! Pour une meilleure répartition des responsabilités entre les deux parents. Pour une meilleure autonomie économique des femmes.



- **Procédure:** la demande est adressée au PO via la direction accompagnée de la preuve de filiation. Les documents justificatifs sont conservés dans le dossier du MDP; pas de démarche auprès de l'administration de la FWB sauf en cas de contestation.
- **Rémunération:**
  - MDP statutaire: maintien de la rémunération.
  - MDP ACS/APE: 3 jours rémunérés par la FWB, les autres étant à charge de la mutuelle.

## 2. Autres congés liés à la parentalité

Il existe des interruptions de carrière qui peuvent vous permettre de diminuer ou de suspendre temporairement votre travail pour vous occuper de votre ou de vos enfant(s). Nous ne détaillerons pas les différentes interruptions de carrière dans cette brochure. Nous vous invitons donc à vous renseigner auprès de votre secrétariat régional CSC-Enseignement ou via la fiche n°4B «*Interruption de carrière - régime thématique*» (disponible en ligne pour les affilié-e-s) - [www.lacsc.be/csc-enseignement/publications/fiches-pratiques/fp04b-IC-thematiques](http://www.lacsc.be/csc-enseignement/publications/fiches-pratiques/fp04b-IC-thematiques)



**Attention!** Nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que le congé parental peut être accordé à chacun des parents remplissant les conditions! Si le père prend un congé parental, cela n'aura pas d'impact sur la durée du congé parental de la mère (et inversement).

**Vous avez une question? Besoin d'un renseignement?** Consultez le site de la CSC-Enseignement: [www.lacsc.be/csc-enseignement](http://www.lacsc.be/csc-enseignement) ou téléphonez au numéro suivant: 02.543.43.43

# Fédérations CSC

## **CSC Liège-Verviers-Ostbelgien**

Boulevard Sauvy, 10 – 4020 Liège

04.340.70.00 – [liege-verviers-ostbelgien@acv-csc.be](mailto:liege-verviers-ostbelgien@acv-csc.be)

## **CSC Namur-Dinant**

Chaussée de Louvain, 510 – 5004 Bouge

081.25.40.40 – [namur-dinant@acv-csc.be](mailto:namur-dinant@acv-csc.be)

## **CSC Charleroi-Sambre et Meuse**

Rue Prunieu, 5 – 6000 Charleroi

071.23.09.11 – [federation.charleroi@acv-csc.be](mailto:federation.charleroi@acv-csc.be)

## **CSC Brabant wallon**

Rue des Canoniers, 14 – 1400 Nivelles

067.88.46.11 – [brabantwallon@acv-csc.be](mailto:brabantwallon@acv-csc.be)

## **CSC Luxembourg**

Rue Pietro-Ferrero, 1 – 6700 Arlon

063.24.20.20 – [luxembourg@acv-csc.be](mailto:luxembourg@acv-csc.be)

## **CSC Mons-La Louvière**

Rue Claude de Bettignies, 10-12 – 7000 Mons

065.37.25.11 – [mons-lalouviere@acv-csc.be](mailto:mons-lalouviere@acv-csc.be)

## **CSC Hainaut occidental**

Avenue des États-Unis, 10 (boîte 1) – 7500 Tournai

069.88.07.07 – [hainautoccidental@acv-csc.be](mailto:hainautoccidental@acv-csc.be)

## **CSC Bruxelles**

Rue Pletinckx, 19 – 1000 Bruxelles

02.557.80.00 – [bruxelles@acv-csc.be](mailto:bruxelles@acv-csc.be)







E.R. • Dominique Leyon • Chaussée de Haecht 579 • 1030 Bruxelles • D/2022/0780/1 • ÉDITION JANVIER 2022



[www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be)



[facebook.com/FemmesCSC](https://facebook.com/FemmesCSC)



[twitter.com/CscFemmes](https://twitter.com/CscFemmes)



[instagram.com/femmesCSC](https://instagram.com/femmesCSC)

Femmes

