



femmesCSC

# Travail et maternité



Octobre 2011

# Sommaire

I.	Introduction.....	4
II.	Grossesse et entretien d'embauche.....	5
III.	Protection contre le licenciement .....	6
IV.	Absences pour consultations prénatales.....	8
V.	Le congé de maternité .....	9
VI.	Congé de naissance pour les pères et co-parents et congé d'adoption .....	14
VII.	Congé d'allaitement et pauses d'allaitement.....	18
VIII.	Indemnités .....	20
IX.	Travaux interdits.....	22
X.	Allocation de naissance et allocations familiales.....	30
XI.	Enceinte et à la recherche d'un emploi .....	31
XII.	Documents importants.....	32
XIII.	Échéances.....	34

Patricia BIARD,  
responsable nationale  
des Femmes CSC

D/2014/0780/29

Graphisme : mht.paraph@skynet.be  
Crédit photos: Fotolia

## Avant-propos

Vous attendez un enfant et probablement vous posez-vous 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 sont prévues par le législateur. 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 toutes informations plus approfondies.

Que tous nos vœux de bonheur vous accompagnent lors de cet événement !



# I. Introduction

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.

## »» Pour qui ?

Cette protection est applicable :

- Aux 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'un employeur (apprenties ou programme de remise au travail, etc.) ;
- 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.

Cependant, les travailleurs et travailleuses qui relèvent du secteur public et de l'enseignement sont soumis à des règles particulières. Nous leur conseillons donc de prendre contact avec leur centrale respective.

La CSC étant spécialisée dans la législation concernant les salarié-e-s, nous n'aborderons pas ici la situation des travailleuses indépendantes

## ☰ Quelle protection ?

Cette protection s'organise autour de 3 thèmes principaux :

- Protection contre le licenciement ;
- Congé de maternité ;
- Protections contre les risques liés au travail.

Notez que la procréation médicalement assistée n'est pas couverte en droit belge au titre de protection ni pour la femme ni pour l'homme.



## II. 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 masculin et féminin.

Un employeur ne peut donc interroger une candidate à l'embauche sur son éventuel état de grossesse sans enfreindre la loi.

De même, il 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. Contactez la CSC.*



## III. Protection contre le licenciement

### III.1 Portée de la protection ?

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

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

*Par exemple, si votre employeur prétend qu'il a mis fin à votre contrat de travail pour réorganisation de l'entreprise, il doit alors prouver la réorganisation et qu'il n'a pas choisi de vous licencier en raison de votre grossesse.*

### III.2 Durée de la protection ?

La période de protection commence au moment où l'employeur est informé 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.

La manière d'informer l'employeur de l'état de grossesse n'est soumise à aucune forme (peut être verbale ou émaner d'un tiers). Il n'est donc pas exigé que la travailleuse produise un certificat médical. Cependant, en cas de litige, c'est à elle de prouver que l'employeur était au courant de la grossesse.

Certaines entreprises prévoient parfois des procédures formelles d'information de l'état de grossesse (voir le règlement de travail). 🌸

### III.3 Sanction en cas de rupture irrégulière ?

L'employeur, 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 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 enceinte, dites-le le plus rapidement possible à votre employeur. Envoyez lui une lettre comprenant une copie de votre attestation de grossesse (délivrée par votre médecin généraliste ou par votre gynécologue par voie recommandée ou en mains propres, demandez dans ce cas, un accusé de réception/une mention de l'employeur « pour réception, date et signature », sur votre propre exemplaire.*



*Si vous êtes licenciée pendant la période de protection, prenez contact avec la CSC qui vous aidera à accomplir les démarches auprès de votre employeur. Notamment en lui demandant de justifier les motifs du licenciement et si ceux-ci sont manifestement liés à votre grossesse.*



## IV. 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 de votre absence.

Attention l'absence ne peut se faire que pour la durée de l'examen. Par exemple : vous avez un RDV à 11h jusque 13h. Vous devez vous rendre sur votre lieu de travail avant et après l'examen. Vous ne pouvez pas prendre votre matinée pour se RDV.

Si une Convention Collective de Travail (CCT) ou le Règlement de Travail le prévoit ou à défaut si votre employeur vous le demande, vous devrez produire un certificat médical justifiant votre absence. 🌿

*Par exemple, Emilie travaille dans un grand magasin, elle devra informer son employeur avant la confection des horaires du personnel. Toutefois, lorsque les examens médicaux coïncident avec l'horaire au planning, l'employeur 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.*

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

## V. Le congé de maternité

- ▶▶▶ Le congé de maternité a une durée totale de 15 semaines (17 semaines, voire 19 semaines en cas de naissance multiple); 105 jours calendriers (119 jours , voire 133 jours en cas de naissance multiple);
- ▶▶▶ Le congé de maternité se répartit sur trois périodes : le repos prénatal obligatoire, le repos prénatal facultatif et le repos postnatal. Le repos prénatal est pris avant l'accouchement et le repos postnatal commence à partir du jour de l'accouchement. Le repos prénatal comporte six semaines : cinq semaines facultatives et une semaine obligatoire. Le repos postnatal comporte neuf 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 semaines restantes peuvent être prises soit avant soit après l'accouchement.

### V.1 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'employeur 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.

La travailleuse enceinte est tenue de fournir à son employeur 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).





## V.2 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 est libre de prendre cette période de 5 semaines facultative (7 en cas de naissance multiple) soit en totalité avant la période de repos prénatal obligatoire, soit 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 (certaines périodes sont assimilées à du travail comme par exemple, les jours de vacances annuelles, les jours de chômage temporaire, les jours de petit chômage, ...) à partir de la 6<sup>e</sup> (8<sup>e</sup> semaine pour les grossesses multiples) qui précède la date réelle de l'accouchement.



*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.*

Attention, les jours d'absence dûs à une maladie ou à un accident ne sont pas assimilés à du travail effectif et ne peuvent être reportés.

*Par exemple, Emilie 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 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 douze semaines de repos : 9 semaines de repos postnatal prolongé de 3 semaines de repos prénatal non pris. ♻️*

### V.3 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> pour les grossesses multiples) précédant la date réelle de l'accouchement.

Le congé postnatal peut également faire l'objet de 3 autres prolongations spécifiques.

### V.4 Prolongations spécifiques

☛ Périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant la période des 6 semaines (8 semaines pour les grossesses multiples) avant la date réelle de l'accouchement.

Ces périodes ne sont pas assimilées à du travail. Elles ne peuvent donc pas être reportées après le repos postnatal.

Toutefois, à la demande de la travailleuse, le congé postnatal peut être prolongé d'une semaine.

Cette semaine sera prise en charge par la Mutuelle.





### »» Naissance multiple (2 enfants ou plus)

A 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 ou par la semaine accordée en cas d'incapacité de travail durant la période de 8 semaines précédant la date réelle d'accouchement.

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 (= 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 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.

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

## V.5 Conversion partielle du repos de maternité en « jours de repos postnatal »

Deux semaines du repos de maternité peuvent, à la demande de la travailleuse, être converties en « jours de congé de repos postnatal ». Attention ces deux semaines seront indemniées en fin de période.

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 4 semaines avant la fin du congé postnatal obligatoire de 9 semaines. Elle doit également informer sa Mutuelle dans le même délai. L'employeur 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.

*Par exemple, Emilie a pris 3 semaines de congé prénatal. 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, du 15 mai au 9 juin, elle sera donc indemnisée, en une fois, à l'issue des 4 semaines.*

## V.6 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.





## V.7 Vacances annuelles

*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.*

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

Pas dans l'enseignement. Si la période de congé de maternité se situe pendant la période des vacances scolaires, les congés ne peuvent pas être reportés.

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. ♻️

# VI. Congé de naissance pour les pères et co-parents et congé d'adoption

## VI.1 Congé de naissance

Tout travailleur a droit à un congé de 10 jours pour la naissance d'un enfant dont la filiation est légalement établie à son égard.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur, père légal de l'enfant, conserve sa rémunération à charge de l'employeur.

Pour la période de congé restante (7 jours), il reçoit une indemnité de la mutuelle. Cette intervention s'élève à 82 % du salaire brut journalier plafonné. Le montant maximum de l'allocation est égal à 107,91 EUR au 1/4/2013.

Ces 10 jours de congé doivent être pris, au choix du travailleur, dans les 4 mois à compter de la naissance. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois, mais les 7 jours indemnisés par la mutuelle seront payés en une seule fois au terme de la période.



Pour les couples homosexuels : Par enfant, une seule personne peut bénéficier du congé de paternité. Donc, si le père biologique reconnaît l'enfant, c'est lui seul qui y aura droit. S'il n'y a aucune personne qui peut demander ce droit et que certaines conditions de logement commun et/ou de mariage sont remplies <sup>1</sup>, la partenaire ou le partenaire (appelé co-parent) a droit à un « congé de paternité » traduit en « congé de naissance ». Si le co-parent venait à adopter l'enfant concerné, le congé de naissance serait déduit du congé d'adoption.

Le congé de naissance est lié à l'accouchement du partenaire. Ce qui implique :

- en cas de naissance multiple, le père ou le co-parent ne peut bénéficier que d'un seul congé (un seul accouchement).
- un congé de naissance ne peut être accordé aux 2 partenaires homosexuels masculins. Seul le père biologique de l'enfant, le cas échéant, pourra en bénéficier.
- la travailleuse qui a droit au congé de maternité pour ce même enfant ne peut pas prétendre au congé de naissance en tant que co-parent, même si elle remplit les conditions précitées.

Lorsque le co-parent adopte l'enfant concerné, le congé de naissance est porté en déduction de la durée du congé d'adoption.

Le travailleur qui bénéficie du congé de naissance se voit assurer d'une protection particulière contre le licenciement.

Celle-ci débute dès le moment où l'employeur a été informé de la demande écrite de congé de naissance et s'achève à l'expiration d'un délai qui prend fin 3 mois plus tard. Le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur, sauf pour des motifs non liés à la prise du congé.

---

1. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554>



## VI.2 Congé d'adoption

Le travailleur qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue 6 semaines maximum lorsque l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé et de 4 semaines maximum lorsque l'enfant a atteint l'âge de 3 ans au début du congé.

Ces durées sont doublées lorsque l'enfant est handicapé.

La rémunération afférente aux trois premiers jours du congé d'adoption est à charge de l'employeur.

Les autres jours sont indemnisés par la Mutualité à 82% du salaire plafonné. Le montant maximum de l'allocation est égal à 107,91 EUR au 1/4/2013.

Le congé d'adoption doit prendre cours dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

En cas d'accueil simultané de plusieurs enfants dans la famille du travailleur, le droit au congé d'adoption ne sera accordé qu'une seule fois.

Le congé d'adoption doit être pris de manière ininterrompue. Le travailleur n'est toutefois pas obligé de prendre le nombre maximal de semaines de congé d'adoption auquel il a droit. Dans ce cas, le congé doit être pris en semaine (non en jours) et les semaines non prises sont perdues.

La demande doit être formulée auprès de l'employeur par courrier par écrit (recommandé ou accusé de réception) au moins un mois avant la prise du congé. La demande doit renseigner la date de début et de fin du congé et comporter les documents relatifs à l'adoption.

L'exercice du droit au congé d'adoption s'éteint dès que l'enfant atteint l'âge de 8 ans au cours du congé.

Le travailleur qui fait usage de son droit au congé d'adoption est protégé contre le licenciement durant une période qui débute deux mois avant la prise de ce congé et finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des raisons qui sont étrangères à la prise de ce congé d'adoption.



## VII. Congé d'allaitement et pauses d'allaitement

### VII.1 Congé d'allaitement

Aucune disposition légale ne consacre actuellement le droit à un congé d'allaitement. Un tel droit peut parfois être autorisé par une Convention Collective de Travail ou par l'employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur et la travailleuse conviennent des modalités (durée, éventuelle intervention de l'employeur...).

Aucune indemnité de mutuelle n'est versée dans ces cas de suspension du contrat de travail.

Toutefois, il faut rappeler que dès que la travailleuse décide d'allaiter son enfant, elle doit en informer immédiatement son employeur. Celui-ci doit prendre les éventuelles mesures qui s'imposent, soit de façon immédiate, soit sur proposition du médecin du travail.

En cas de risque spécifique d'exposition aux agents, le contrat de travail peut totalement être suspendu (congé prophylactique, voir infra Chapitre VIII.2).

Dans le cadre d'un congé prophylactique, la travailleuse peut bénéficier à charge de sa mutuelle d'indemnités au taux de 60 % et ce, jusque et y compris le 5<sup>e</sup> mois suivant l'accouchement. Aucune obligation en matière de salaire garanti n'incombe par contre à l'employeur.

Ce congé n'existe pas dans l'enseignement.

## VII.2 Pauses d'allaitement

La travailleuse a droit à des pauses d'allaitement jusqu'à 9 mois, 12 mois dans l'enseignement, après la naissance de son enfant (un droit par enfant, même en cas de naissance multiple).

Une travailleuse qui travaille au moins 4 heures a droit, pour le jour concerné, à une demi-heure de pause pour allaiter un enfant et/ou tirer son lait. Si elle travaille au moins 7,5 heures, elle a droit, pour le jour concerné, à une heure de pause ou à deux demi-heures.

Pour bénéficier de ces pauses d'allaitement, la travailleuse doit informer son employeur 2 mois à l'avance par lettre recommandée ou par courrier dont l'employeur accusera réception.

La travailleuse doit joindre, à cette demande, une attestation prouvant l'allaitement.

Durant ces pauses, elle n'a pas droit à sa rémunération à charge de l'employeur.

La travailleuse est, cependant, indemnisée par sa mutuelle à raison de 82% de la rémunération normale des heures de pause d'allaitement.

Durant la période où elle bénéficie des pauses d'allaitement, la travailleuse est protégée contre le licenciement. En cas de rupture pour un motif lié à la prise de pauses d'allaitement, l'employeur devra en effet verser une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

Cette indemnité ne se cumule cependant pas avec celle accordée pour une rupture irrégulière à une travailleuse enceinte ou en repos de maternité.



## VIII. Indemnités

### VIII.1 Bénéficiaires

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

### VIII.2 Conditions d'octroi

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

### VIII.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.

Elles sont réglées comme suit :

	30 premiers jours de congé de maternité	A partir du 31 <sup>e</sup> jour jusqu'à la fin du congé de maternité
Travailleuses sous contrat (ouvrières et employées, domestiques)	82 % du salaire brut non plafonné	75 % du salaire brut plafonné*
Travailleuses en incapacité de travail toujours liée par un contrat de travail	82 % du salaire brut non plafonné	75 % du salaire brut plafonné*
Chômeuses	Allocations de chômage + 19,5 %	Allocations de chômage + 15%
Travailleuses en incapacité de travail ou en invalidité qui ne sont plus sous contrat de travail	79,5% du salaire brut plafonné*	75% du salaire brut plafonné*

\*Plafond journalier brut : 131.6023 euros (régime 6 jours/semaines (au 01/04/2013).

## Travailleuses dans le secteur public

	30 premiers jours de congé de maternité	À partir du 31 <sup>e</sup> jour jusqu'à la fin du congé de maternité
Personnel définitif	Salaire à 100% par l'employeur	Salaire à 100% par l'employeur
Agents de l'état et ouvrières ayant un statut temporaire	82 % du salaire brut non plafonné	75 % du salaire brut plafonné*
Agents contractuelles, ACS, APE	82 % du salaire brut non plafonné	75 % du salaire brut plafonné*
Enseignantes temporaires	82 % du salaire brut non plafonné	75% du salaire brut plafonné*

\*Plafond journalier brut : 131.6023 euros (régime 6 jours/semaines (au 01/04/2013).



### VIII.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. Dès réception de ce certificat, sa Mutuelle lui fera parvenir 3 documents :

- L'accusé de réception de sa déclaration de congé de maternité ;
- Une feuille de renseignements à compléter par ses soins ;
- Une carte à compléter par son employeur 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.

## IX. Travaux interdits

### IX.1 Évaluation des risques

#### »» Responsabilités de l'entreprise

Tout employeur susceptible d'employer une femme enceinte ou allaitante doit procéder à une évaluation des risques encourus en collaboration avec la médecine du travail et le CPPT s'il existe.

Il doit ainsi évaluer :

- 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'employeur analyse et évalue ces risques avec le Service Interne de la Prévention et de la Protection du Travail et avec le conseiller en prévention médecin du travail. Il enregistre les résultats de cette évaluation dans un document écrit qu'il soumet pour avis au Comité de Protection et Prévention du Travail (CPPT) ou à la Délégation Syndicale (DS) à défaut de comité.

L'employeur 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 de risques que l'employeur doit automatiquement examiner**  
(AR 02/05/95 Annexe I).

La réglementation fournit une liste des risques que l'employeur doit examiner <sup>2</sup>.  
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.

● **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.



<sup>2</sup> Arrêté Royal du 2 mai 1995 relatif à la protection de la maternité, annexe 1.

## Agents chimiques

Anciennes phrases de risque		Nouvelles phrases de risque (*)	
R40	possibilités d'effets irréversibles	H351	Susceptible de provoquer le cancer
R45	peut causer le cancer	H350	Peut provoquer le cancer
R46	peut causer des altérations génétiques héréditaires	H340	Peut induire des anomalies génétiques
R47	peut causer des malformations congénitales	-	-
R49	peut causer le cancer par inhalation	H350i	Peut provoquer le cancer par inhalation
R60	peut altérer la fertilité	H360F	Peut nuire à la fertilité.
		H360Fd	Peut nuire à la fertilité. Susceptible de nuire au fœtus.
		H360FD	Peut nuire à la fertilité. Peut nuire au fœtus
R61	risque pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant	H360FD	Peut nuire à la fertilité. Peut nuire au fœtus
		H360D	Peut nuire au fœtus
		H360Df	Peut nuire au fœtus. Susceptible de nuire à la fertilité.
R62	risque possible d'altération de la fertilité	H361f	Susceptible de nuire à la fertilité.
		H361fd	Susceptible de nuire à la fertilité. Susceptible de nuire au fœtus
		H360F	Peut nuire à la fertilité.
R63	risque possible pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant	H 361d	Susceptible de nuire au fœtus
		H360Fd	Peut nuire à la fertilité. Susceptible de nuire au fœtus
R64	risque possible pour les bébés nourris au lait maternel	H362	Peut être nocif 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 exposée<sup>3</sup> 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.
  - **Agents biologiques** : certaines bactéries, des virus (entre autres hépatite B, cytomégalo virus, rubéole, HIV...) et des parasites (toxoplasmose). 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.



<sup>3</sup> 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.



## IX.2 Mesures de prévention individuelles

Dès qu'elle est enceinte, la travailleuse doit informer directement son employeur de son état afin qu'il 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 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 :

- Un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail qui crée le risque ;
- Si cet aménagement est impossible, l'employeur doit attribuer un autre travail compatible avec l'état de la travailleuse ;
- Si un changement de poste n'est pas possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue:
  - Durant la grossesse, la travailleuse pourra bénéficier, à charge de sa Mutuelle, d'une indemnité égale à 78,237% de sa rémunération brute plafonnée. Cette indemnité est versée jusqu'à la 6<sup>e</sup> ou 8<sup>e</sup> semaine en cas de naissance multiple précédent la date présumée de l'accouchement.
  - Après l'accouchement, en cas d'allaitement, la travailleuse peut bénéficier, à charge de sa mutuelle d'indemnités au taux de 60 % et ce, jusque et y compris le 5<sup>e</sup> mois suivant l'accouchement (voir Chapitre VII.2).

Attention : S'il s'agit d'une CCT de l'entreprise et n'ont d'un écartement prévu par le médecin du travail aucune indemnité n'est prévue.

Nous invitons les travailleuses de l'enseignement et les services publics à prendre contact avec leur Centrale Professionnelle CSC car les conditions d'indemnisation peuvent être différentes dans ces secteurs.

☛☛☛ **Risques particulièrement dangereux repris à l'Annexe II de l'AR du 02/05/1995**  
Dans ce cas, l'employeur est contraint 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 dans un premier temps.

☛☛☛ **Risques spécifiques non repris à l'Annexe II de l'AR du 02/05/1995**  
Dans ce cas, l'employeur 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.



### IX.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.

### IX.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 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 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 lorsqu'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 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<sup>e</sup> 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.



## IX.5 Recours

### ☐☐☐ Contre la décision de la médecine du travail

Si le conseiller 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 qui oublie ou refuse de prendre des mesures de protection

Si votre employeur « oublie » ou refuse de prendre des mesures, s'il 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 délégués du CPPT 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, prenez contact immédiatement avec les représentant-e-s CSC du CPPT, de la DS ou du Comité de Concertation compétent dans le secteur public ou directement à la CSC*

## X. Allocation de naissance et allocations familiales

L'organisme qui chapeaute la matière des allocations familiales des travailleurs salariés est l'ONAFTS (Office National d'Allocations Familiales pour Travailleurs Salariés). L'ensemble des informations relatives à cette matière peuvent être trouvées sur son site web :

<http://www.onafits.be/Fr/index.php> 



*Renseignez-vous auprès de votre employeur, de l'ONAFITS ou de la CSC pour connaître la caisse d'allocations familiales compétente. Les formulaires de demande peuvent être imprimés directement à partir du site web de l'ONAFITS. Ceux-ci précisent également les preuves annexes à fournir.*

### »»» Allocation de naissance

L'allocation de naissance est une prime payée à la mère, à l'occasion de la naissance de tout enfant ayant droit aux allocations familiales et résidant en Belgique. Ce droit est, en principe, ouvert par le père.

Cette prime est « digressive », c'est-à-dire plus élevée pour le 1<sup>er</sup> enfant que pour les suivants. Cette allocation peut être demandée à partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse et jusqu'à 5 ans après la naissance.

Elle peut être payée au plus tôt 2 mois avant la date probable de la naissance.

Il est nécessaire d'annexer au formulaire de demande un certificat de grossesse ou une attestation de naissance, entre autres documents.

### »»» Allocations familiales

Les allocations familiales sont un montant forfaitaire accordé mensuellement à la mère de l'enfant, en principe.

Ce montant est « progressif », c'est-à-dire moins élevé pour le 1<sup>er</sup> enfant que pour les suivants.

Ces allocations sont payées à la fin du mois en cours ou le 10 du mois suivant en fonction de la qualité du parent qui ouvre le droit, souvent le père.

NB : Des suppléments par rapport au montant de base peuvent être demandés en raison de situations particulières (famille monoparentale, chômage ou maladie de plus de 6 mois affectant le parent qui ouvre le droit, handicap de l'enfant, ...)

## XI. Enceinte et à la recherche d'un emploi

La chômeuse ne peut prétendre 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.



## XII. Documents importants

### »» Certificat médical : est nécessaire pour :

- Avertir votre employeur 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 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 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 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

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

À partir du troisième mois : demande de travail de jour.



- À partir du sixième mois et jusqu'à 5 ans après la naissance: demande d'allocation de naissance.

- À partir du sixième mois : interdiction du port manuel de charges.

- 2 mois avant l'accouchement : interdiction du travail de nuit.

- Au plus tard 7 semaines avant l'accouchement : fournir à votre employeur un certificat médical qui précise la date du début du repos prénatal et la date présumée de l'accouchement.
- 6 semaines avant l'accouchement : le repos prénatal peut commencer.
- Dès l'arrêt de travail ou de chômage : fournir un certificat avec la date présumée de l'accouchement à votre Mutuelle.
- 1 semaine avant l'accouchement : repos obligatoire, interdiction de travail.



**CSC DU BRABANT WALLON**

Rue des Canonniers, 14  
1400 Nivelles  
Tél : 067.88.46.11  
E-mail : brabantwallon@acv-csc.be

**CSC BRUXELLES-HAL-VILVORDE**

Rue Pletinckx, 19  
1000 Bruxelles  
Tél : 02.557.80.00  
E-mail : bruxelles@acv-csc.be

**CSC CHARLEROI**

Rue Prunieu, 5  
6000 Charleroi  
Tél : 071.23.09.11  
E-mail : federation.charleroi@acv-csc.be

**CSC HAINAUT OCCIDENTAL**

Avenue des États-Unis, 10 boîte 1  
7500 Tournai  
Tél : 069.88.07.07  
E-mail : hainautoccidental@acv-csc.be

**CSC DE LIEGE-HUY-WAREMME**

Boulevard Saucy, 10  
4020 Liège  
Tél : 04.340.70.00  
E-mail : liege-huy-waremme@acv-csc.be

**CSC LUXEMBOURG**

Rue Pietro-Ferrero, 1  
6700 Arlon  
Tél : 063.24.20.20  
E-mail : luxembourg@acv-csc.be

**CSC MONS - LA LOUVIERE**

Rue Cl de Bettignies, 10  
7000 Mons  
Tél : 065.37.25.11  
E-mail : mons-lalouviere@acv-csc.be

**CSC NAMUR-DINANT**

Chaussée de Louvain, 510  
5004 Bouge  
Tél : 081.25.40.40  
E-mail : namur-dinant@acv-csc.be

**CSC VERVIERS**

Pont Léopold, 4-6  
4800 Verviers  
Tél : 087.85.99.99  
E-mail : verviers@acv-csc.be

**CONFÉDÉRATION**

**CSC - SECRÉTARIAT NATIONAL**

Chaussée de Haecht, 579  
1030 Bruxelles  
Tél : 02.246.31.11  
E-mail : csc@acv-csc.be

