

CONGÉ DE MATERNITÉ, ALLAITEMENT ET ÉCARTEMENT DU TRAVAIL DE LA FEMME ENCEINTE OU ALLAITANTE

1. Le congé de maternité (*)

Le congé de maternité **dure 15 semaines au total**.

Il se compose du congé prénatal et du congé postnatal.



– *Le congé prénatal* : il s'agit du congé pris *avant* la date de l'accouchement. Il peut durer jusqu'à 6 semaines. Il est obligatoire de prendre une semaine de congé avant la date présumée de l'accouchement (2 semaines en plus pour naissances multiples). Le congé qui n'est pas pris avant l'accouchement peut être reporté après celui-ci sauf le congé obligatoire d'une semaine à prévoir avant l'accouchement, qui sera perdu s'il n'a pas été pris.

– *Le congé postnatal* : il commence à partir du jour de l'accouchement (ou du lendemain si la patiente a travaillé le jour de l'accouchement). Il a une durée minimale obligatoire de 9 semaines (2 à 4 semaines en plus si naissances multiples) et peut durer au maximum 14 semaines.

BON À SAVOIR ! Il est **possible de convertir les 2 dernières semaines** du congé de maternité **en jours de congé de repos postnatal**. Ces jours doivent être pris dans une période de 8 semaines **à dater de la reprise du travail**. La travailleuse fait la demande d'une indemnité de maternité pour ces jours.

Prolongation du congé de maternité

Le congé de maternité peut être prolongé, en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Sa durée maximale sera de 24 semaines.

Indemnités pendant le congé de maternité

Les indemnités pendant le congé de maternité sont payées par la mutualité.

Celle-ci doit recevoir, dès le début du congé de maternité :

- un *certificat médical* mentionnant la date présumée de l'accouchement,
- ensuite une *attestation de naissance*,
- et enfin une *attestation de reprise de travail* dans les 8 jours suivant cette reprise.

2. Ecartement du travail pendant la grossesse (**)



Si la patiente est exposée à un ou plusieurs risques, l'employeur doit prendre rendez-vous pour elle à la médecine du travail, en vue d'un examen médical, et lui remettre le formulaire de « demande de surveillance de santé ». Il devra être complété par le médecin du travail et remis à l'employeur qui décidera des mesures à prendre :

- soit un **écartement partiel** avec ou sans adaptation du poste de travail ;
- soit l'**écartement total** avec des motifs dûment certifiés.

Indemnités en cas d'écartement

Les indemnités en cas d'écartement sont versées par la mutualité.

Celle-ci doit recevoir :

- l'*attestation d'écartement* du travail des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes complété par l'employeur,
- avec une copie du *formulaire d'évaluation de santé* rempli par le médecin du travail,
- et un *certificat du médecin traitant* précisant la date prévue de l'accouchement.

QUID SI UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL SURVIENT PENDANT LA PÉRIODE PRÉNATALE ?



Toute incapacité de travail ayant lieu pendant les 6 semaines avant l'accouchement sera automatiquement transformée en congé de maternité et diminuera donc le congé postnatal de la même durée, moins 1 semaine.

3. Le congé d'allaitement

Le congé d'allaitement est, en principe, **non rémunéré**.

- Convention collective
Il peut exister une convention collective dans le secteur d'activité de la patiente ou dans l'entreprise qui prévoit un congé d'allaitement, généralement non rémunéré, de durée variable.
- Accord individuel avec l'employeur
Un accord individuel peut être pris avec l'employeur pour obtenir un congé sans solde de durée variable. Lors d'un tel congé, pour maintenir ses droits d'assuré social, il faut s'acquitter d'une cotisation continuée auprès de la mutuelle.

4. Le congé d'écartement pour allaitement



Le congé d'écartement pour allaitement suit la même procédure que l'écartement de la travailleuse enceinte.

Le congé d'écartement pour allaitement n'est indemnisé par la mutualité que pour une période maximale de 5 mois à partir du jour de l'accouchement.

5. Les pauses allaitement (***)

On peut faire usage du droit aux pauses d'allaitement jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant, preuves à l'appui.

Pour pouvoir en bénéficier, la travailleuse doit **conclure un accord avec son employeur** par lequel elle détermine les moments où les pauses seront prises.

Enfin, la travailleuse doit fournir la preuve qu'elle allaite réellement son enfant. Cette preuve doit être fournie chaque mois au moyen d'une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou d'un certificat médical.

Adresses/sites utiles

(*) Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale propose des explications sur le congé de maternité :

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=818

(**) L'Inami dépeint le mécanisme d'écartement des travailleuses enceintes :

<http://www.riziv.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/maternite/Pages/ecartement-travail.aspx#.Wavu3OTThPY>

(***) Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale explique le principe des pauses allaitement :

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=11790

Ce même SPF propose une brochure (de 80 pages) intitulée « Devenir parent tout en travaillant » :

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=5570>

Fiche élaborée en juillet 2017