

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL PROTECTION DE LA MATERNITÉ

- **EN BREF**

La présente note brosse à gros traits les principaux points d'attention pour les employeurs occupant de (futurs) parents. Pour plus de détails on se référera utilement à la brochure du SPF Emploi « *Clés pour... devenir parent tout en travaillant* » récemment mise à jour, ou aux autres fiches de la FIMS.

- **PLAN**

L'interdiction de discrimination

La notification de la grossesse et ses conséquences

- Les absences pour examens médicaux prénataux
- La protection contre le licenciement
- Les mesures de prévention et de protection au travail

Le congé de maternité

Les autres congés pour les jeunes parents

- Pauses d'allaitement
- Congé d'adoption
- Congé de paternité
- Congé parental
- Crédit-temps

- Références légales



- Outils, formulaires et documents



Les références légales sont mentionnées en bref au début de chaque point. L'ensemble des textes et leurs références exactes sont repris en fin de document.

• L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Loi du 10 mai 2007, art.13

L'employeur doit assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes dès le recrutement et pendant toute l'exécution du contrat de travail. Sont de ce fait interdites en principe les différences fondées sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité.

Pas question donc de demander à une candidate si elle a l'intention d'avoir des enfants : sauf cas exceptionnels, cela relève de sa vie privée. Il est important par contre d'attirer l'attention des travailleuses sur les risques éventuels en cas de grossesse et sur l'importance de signaler celle-ci au plus tôt (voir ci-après).

• LA NOTIFICATION DE LA GROSSESSE ET SES CONSÉQUENCES

La travailleuse enceinte a intérêt à avertir dès que possible l'employeur de son état.

Une fois l'employeur informé, plusieurs conséquences en découlent en effet: une possibilité de s'absenter pour subir des examens médicaux, une protection contre le licenciement, et l'application de certaines mesures de prévention et de protection.

L'employeur ne doit pas attendre une notification formelle pour prendre les mesures appropriées : une information verbale ou une situation physique qui ne peut prêter à confusion suffisent pour qu'il soit considéré comme informé. La travailleuse aura seulement à prouver, si nécessaire, que l'employeur ne pouvait ignorer son état.

Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (9 semaines en cas de naissance multiple), la travailleuse devra remettre à l'employeur un certificat médical attestant de cette date. Ceci permettra le calcul de la période de congé de maternité.

Les absences pour examens médicaux prénataux

Loi du 16 mars 1971, art.39

La travailleuse enceinte qui a averti l'employeur de son état peut s'absenter le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Elle sera rémunérée normalement par l'employeur pour autant qu'elle ait averti celui-ci de son absence. Le cas échéant, elle devra fournir un certificat médical justifiant cette absence (si le règlement de travail ou une convention collective l'impose, ou si l'employeur l'y invite).

En général, les gynécologues reçoivent en dehors des heures de travail habituelles. Par contre, un examen spécifique dans un hôpital pourra justifier l'usage de cette disposition. La travailleuse à temps partiel devra quant à elle fixer son rendez-vous, autant que possible, en dehors de son temps de travail.

La protection contre le licenciement

Loi du 16 mars 1971, art.40

L'employeur ne peut en principe poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail (par ex. notification d'un préavis, rupture sans préavis), à partir du moment où il est informé de l'état de la travailleuse, et jusqu'à un mois après la fin du congé de maternité.

Un préavis valablement notifié en période non suspecte (c'est-à-dire avant que l'employeur soit informé – par quelque canal que ce soit - de la grossesse de la travailleuse) continuera à courir normalement pendant la grossesse sans que la travailleuse puisse invoquer cette protection.

Un licenciement reste possible si l'employeur peut justifier de motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement (raisons d'ordre économique, actes d'insubordination de la travailleuse, ...).

C'est à l'employeur de prouver l'existence d'un motif valable. Son dossier devra donc être solide.

La sanction est lourde en l'absence d'un tel motif ou si ce motif n'est pas reconnu par la juridiction du travail : une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute sera due à la travailleuse, en plus de l'indemnité de rupture normalement due.

Les mesures de prévention et de protection

Loi du 16 mars 1971, art.41 à 44
AR du 2 mai 1995 et ses annexes
Convention collective n°46
AR du 28 mai 2003, art. 35-36

L'analyse des risques à mener au sein de chaque institution doit envisager l'hypothèse des travailleuses enceintes ou allaitantes, et des mesures de protection à prendre. Selon le risque, la travailleuse pourra être maintenue à son poste - éventuellement avec une adaptation des conditions ou circonstances de travail - , ou à défaut être mutée à une autre fonction. Si cela n'est pas possible ou ne peut raisonnablement être exigé, la travailleuse enceinte ou allaitante devra être écartée ; elle sera alors indemnisée via la mutuelle ou le Fonds des Maladies professionnelles (avant et/ou après l'accouchement). Une indemnité pourra également être octroyée pour la personne dont la rémunération est temporairement moindre en raison d'un changement de fonction.

Le travail supplémentaire (au-delà de 9h par jour ou 40h par semaine et en dehors des horaires convenus) est en outre interdit aux travailleuses enceintes, sauf exceptions (notamment pour les personnes occupant un poste de direction ou de confiance).

La travailleuse peut également refuser d'effectuer un travail de nuit, en tout cas pendant les 8 semaines précédant la date prévue pour l'accouchement, et éventuellement à d'autres moments moyennant présentation d'un certificat médical.

Lors de la reprise du travail, la travailleuse occupée à un poste de sécurité, de vigilance, à une activité à risque défini ou liée aux denrées alimentaires, devra être soumise à un examen médical visant à s'assurer de l'aptitude de la travailleuse à reprendre le travail. Les mesures de prévention et de protection pourront le cas échéant être prolongées.

Pour plus de détails voir la fiche n°4C « Surveillance de santé et maternité ».

• LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Loi du 16 mars 1971, art. 39

Le congé de maternité est en principe de 15 semaines, réparties comme suit :

- 6 semaines de congé prénatal maximum: 1 semaine obligatoire et 5 semaines facultatives, auxquelles la travailleuse peut renoncer ou qu'elle peut reporter en tout ou en partie après la naissance ;
- 9 semaines de congé postnatal minimum, prolongées le cas échéant de maximum 5 semaines de congé prénatal non pris.

En cas de report du congé prénatal, deux semaines au maximum (au-delà des 9 semaines obligatoires) peuvent à la demande de la travailleuse et à certaines conditions être converties en jours de congé, à prendre dans les 8 semaines de la reprise du travail.

Pendant le congé de maternité, la travailleuse est indemnisée via la mutuelle.

Le congé peut être prolongé en cas de naissances multiples, d'hospitalisation du nouveau-né, ou d'incapacité de travail de la mère pendant les 6 semaines précédant l'accouchement.

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, le congé de maternité peut être converti en congé de paternité.

• LES AUTRES CONGÉS POUR LES JEUNES PARENTS

Attention ! Hormis le congé de paternité, tous les congés mentionnés sous cette rubrique sont assortis, pour les personnes qui les sollicitent, d'une **protection contre le licenciement**.

Pauses d'allaitement

Convention collective n°80 du Conseil National du Travail

La travailleuse qui allaite son enfant peut bénéficier à certaines conditions, et jusqu'à ce que l'enfant ait 7 mois, de pauses d'allaitement de 1/2h à 1h par jour selon l'horaire de travail. Pour ces heures la travailleuse n'est pas rémunérée par l'employeur mais est indemnisée via la mutuelle.

On parle parfois aussi de « congé d'allaitement ». Aucune disposition légale ne consacre actuellement un droit à un tel congé. Mais il peut être octroyé soit en vertu de conventions collectives de travail sectorielles (c'est le cas dans le secteur des assurances), soit en vertu d'un accord avec l'employeur. Ce congé ne donne droit à aucune indemnité ; sauf disposition contraire, il n'est pas rémunéré par l'employeur.

Congé de paternité

Art. 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Le père a droit à un congé de paternité de 10 jours ouvrables, à prendre dans les 4 mois de la naissance de l'enfant. Les 3 premiers jours sont rémunérés par l'employeur ; pour les 7 jours suivants le travailleur est indemnisé via la mutuelle.

Congé d'adoption

Art. 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

En cas d'adoption, tant le père que la mère ont droit à l'arrivée de l'enfant à un congé de maximum 6 semaines (4 semaines si l'enfant a plus de 3 ans), pour autant que l'enfant n'ait pas atteint l'âge de 12 ans. Les délais sont doublés dans certains cas (certains handicaps ou affections). Les 3 premiers jours de ce congé sont indemnisés par l'employeur ; ensuite le travailleur est indemnisé via la mutuelle.

Congé parental

Arrêté royal du 29 octobre 1997

Convention collective n°64 du Conseil National du Travail

Tant le père que la mère ont droit à un congé parental de 3 mois à temps plein ou 6 mois à ½ temps ou 15 mois à 4/5 temps (ou un mixte de ces différentes options), moyennant une ancienneté auprès de l'employeur de 12 mois au moins sur les 15 mois qui précèdent. Ce congé est à prendre au plus tard lors du 12^{ème} anniversaire de l'enfant. Pendant cette période le travailleur peut bénéficier à certaines conditions d'une allocation de l'ONEm.

Attention ! L'allocation de l'ONEm en cas de réduction du temps de travail (1/2temps, 4/5 temps) n'est accessible qu'aux travailleurs précédemment occupés à temps plein.

Crédit-temps

Convention collective n°77bis du Conseil National du Travail

Les parents peuvent bénéficier du crédit-temps dans les mêmes conditions que les autres travailleurs. L'éducation d'un enfant de moins de 8 ans est en outre un motif qui permet de bénéficier de l'allocation de l'ONEm pendant une période allant au-delà de 12 mois, lorsque la convention collective du secteur le permet.

Ex. Dans le secteur des milieux d'accueil de l'enfance, le crédit-temps peut être prolongé jusqu'à 3 ans. L'allocation de l'ONEM pourra être octroyée pendant ces 3 années (au lieu d'une seule) si le congé est justifié par l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans.



• RÉFÉRENCES LÉGALES

	M.B.
Non discrimination	
Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	30/05/2007
Bien-être et mesures de protection	
Loi du 16 mars 1971 relative au travail (art. 39 à 44)	30/03/1971
Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité	18/05/1995 (erratum 12/10/1995)
Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs	16/06/2003
Travail de nuit	
CCT n° 46, conclue au sein du Conseil National du Travail relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit (art.10)	Voir le site www.cnt-nar.be pour une version coordonnée
Indemnisation	
Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994	27/07/1994
Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994	31/07/1996
Pauses d'allaitement	
Convention collective n°80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement	Voir le site www.cnt-nar.be pour une version coordonnée
Congé de paternité et congé d'adoption	
Art. 30 et 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	22/08/1978
Congé parental et crédit-temps	
Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle	7/11/1997
Convention collective n°64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un droit au congé parental	Voir le site www.cnt-nar.be pour une version coordonnée
Convention collective n°77bis du 19 décembre 2001, remplaçant la CCT n°77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail	Voir le site www.cnt-nar.be pour une version coordonnée
Divers	
AR du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère	9/11/1994



- **OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS**

Brochure de référence : *Clés pour... devenir parent tout en travaillant (brochure du SPF Emploi)*

Voir aussi les autres fiches de la FIMS, et notamment la fiche n°4C « Surveillance de santé et protection de la maternité ».

F.I.M.S.