



NOTRE **FORCE**, C'EST **VOUS**



TRAVAIL ET PARENTE

Réglementation générale et conseils pratiques

TRAVAIL ET PARENTE

Réglementation générale et conseils pratiques



HOMMES / FEMMES

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

TABLES DES MATIERES

Avant-propos	7
I. ENCEINTE... ET APRES?	9
1.1. Interdiction de discriminer!	9
1.2. Avertir son employeur: une étape nécessaire et conseillée	9
1.2.1. Protection et indemnisation spécifiques	10
1.2.2. Droit de s'absenter pour des examens médicaux pendant les heures de travail	10
1.2.3. Protection spécifique dans le cadre de la santé et de la sécurité	10
1.2.3.1. Une interdiction de principe du travail de nuit et des heures supplémentaires!	10
1.2.3.2. Principe de base: une évaluation des risques obligatoire	11
1.2.3.3. Evaluation des risques: contenu et procédure à suivre	11
1.2.3.4. Quelles mesures?	12
1.2.3.5. Après le congé de maternité aussi, il faut être attentif au bien-être des travailleuses	12
1.2.3.6. Que se passe-t-il en cas de perte de revenus due à la protection?	13
II. LE CONGE DE MATERNITE EN PRATIQUE	14
2.1. Congé prénatal ou congé de grossesse	14
2.2. Congé postnatal ou repos d'accouchement	15
2.3. Prolongation du repos postnatal en cas d'hospitalisation de l'enfant	16
2.3.1. De combien de temps le congé postnatal peut-il être prolongé?	16
2.3.2. Comment la prolongation est-elle réglée en pratique?	16
2.4. Quid de l'indemnité?	17
2.5. Quelles sont les formalités pour ouvrir le droit aux indemnités?	18
III. CONVERSION DU CONGE DE MATERNITE EN CONGE DE PATERNITE	19
3.1. Hospitalisation de la mère	19
3.2. En cas de décès de la mère	19
3.3. Le père a droit à une protection spécifique contre le licenciement et à une indemnité contre le licenciement	19
3.4. Et l'indemnité?	19
IV. PAUSES D'ALLAITEMENT	21
4.1. Qu'implique le droit exactement?	21
4.2. Quelles démarches faut-il entreprendre pour exercer le droit aux pauses d'allaitement?	21
4.3. Quelles démarches faut-il entreprendre pour recevoir les indemnités de sa mutualité?	21
4.4. Pratiquement, comment organise-t-on les pauses d'allaitement?	22
4.4.1. A quel moment peut-on prendre ces pauses?	22
4.4.2. Où doit-on prendre ces pauses?	22
4.5. De quelle protection bénéficie la travailleuse qui prend des pauses d'allaitement?	23
V. VOTRE DROIT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES ET DE NAISSANCE	24
5.1. L'allocation de naissance ou d'adoption	24
5.2. Les allocations familiales	24



VI. CONGE DE PATERNITE	25
6.1. Comment peut-on prendre les 10 jours de congé de paternité?	25
6.2. Que faut-il faire pour recevoir les indemnités de la mutualité?	25
VII. CONGE D'ADOPTION	26
7.1. Comment peut-on prendre le congé d'adoption?	26
7.2. Formalités	26
7.3. Qu'en est-il de l'indemnité?	26
7.4. Protection contre le licenciement?	26
VIII. PROLONGEMENTS POSSIBLES?	28
8.1. Congé parental	28
8.1.1. Condition d'âge	28
8.1.2. Sous quelle forme et pour combien de temps?	28
8.1.3. Obligations par rapport à l'employeur?	28
8.1.4. Montant des indemnités.....	29
8.2. Congé pour soins aux membres de la famille gravement malades.....	29
8.2.1. Pour qui? Comment?	29
8.2.2. Sous quelle forme et pendant combien de temps?.....	29
8.2.3. Montant des allocations	29
8.3. Congé palliatifs.....	30
8.3.1. Pour qui? Comment?	30
8.3.2. Sous quelle forme et pendant combien de temps?.....	30
8.3.3. Montant de l'allocation.....	30
8.4. Congé sans solde.....	30
8.5. Démission.....	30
IX. CAHIER DE REVENDICATIONS POUR L'AVENIR	32
 ANNEXE 1: Montants actuels.....	 33
ANNEXE 2: Adresses utiles	35
Législation de base et conventions collectives de travail	37

AVANT-PROPOS

Le bouleversement occasionné par la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants est sans pareil. Chacun doit alors assumer de nouvelles responsabilités, de nouvelles tâches, ... et recherche de ce fait un nouvel équilibre.

Si les mentalités évoluent, l'égalité entre femmes et hommes est loin d'être une réalité. Des études européennes ont montré, il y a peu encore, que les femmes ayant de jeunes enfants travaillent moins ou travaillent à temps partiel alors que les hommes qui ont des enfants de moins de 12 ans travaillent plus que leurs collègues qui n'en n'ont pas. Les rôles sociaux traditionnels existent donc encore et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale reste essentiellement une préoccupation des femmes. Il est important que les mesures politiques tiennent compte de cet état de fait. Le père comme la mère doivent avoir la possibilité de vivre leur paternité ou maternité comme ils le souhaitent. Les mesures existantes doivent s'appliquer de façon égale aux femmes et aux hommes. Les nouvelles mesures envisagées doivent toujours être analysées partant de ce point de vue.

Cette brochure est destinée aux travailleurs et travailleuses du secteur privé ainsi qu'au personnel contractuel du secteur public et à l'ensemble des délégué(e)s. Le personnel statutaire, lui, relève d'une réglementation spécifique.

Dans la précédente édition de la brochure, nous avons déjà souligné la concrétisation du crédit-temps, l'élargissement du congé de paternité et l'introduction du droit aux pauses d'allaitement.

Depuis 2003, nous avons obtenu d'autres améliorations, entre autres:

- augmentation des allocations à temps plein et à mi-temps dans le cadre des congés thématiques (congé parental, congé pour soins, congé pour soins palliatifs) de sorte que le système devient plus accessible pour les ménages ayant de faibles revenus;
- allongement de la durée du congé pour soins à 24 mois et raccourcissement de la procédure de demande;
- quelques principes du congé de maternité ont été modifiés pour veiller à limiter au maximum le nombre de semaines perdues en cas d'accouchement prématuré.

Dans la deuxième édition de la brochure, nous pouvons également ajouter la question de la déductibilité fiscale de l'accueil extrascolaire des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans. A partir de 2005, ces frais peuvent être déduits des impôts. Les frais payés aux écoles maternelles et primaires entrent aussi en ligne de compte pour une déduction.

Le combat pour un accueil de l'enfance payable, de qualité et accessible est cependant loin d'être terminé. La demande reste plus importante que l'offre et les différents niveaux de compétences responsables se rejettent mutuellement la faute.

Plusieurs points problématiques subsistent dans le dossier de la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Nous reviendrons sur nos revendications pour l'avenir dans les dernières pages de la brochure.



Cette brochure donne un aperçu de vos droits et esquisse toutes les possibilités qui existent pour faire d'une naissance ou d'une adoption un événement plus heureux encore. Nous souhaitons non seulement vous informer mais aussi donner quelques conseils aux travailleurs et délégués syndicaux.

En annexe, vous trouverez également les montants et allocations actuels.

Bonne lecture.

Xavier VERBOVEN,
Secrétaire Général.

André MORDANT,
Président

I. ENCEINTE... ET APRÈS?

1.1. Interdiction de discriminer!

L'application du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe à tous les stades de la relation de travail: du licenciement en passant par les conditions de travail (rémunération, bien être, etc.).

Cela signifie entre autres, que les employeurs ne peuvent poser de questions relatives à la vie privée ni refuser d'engager une femme pour cause de grossesse ou même de «désir de grossesse» en raison, par exemple, du coût que cela engendrerait.

La Cour de Justice des Communautés européennes a récemment décidé que cette règle de non-discrimination s'appliquait également aux femmes dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée et ce, même si la travailleuse n'avait pas informé son employeur de son état lors de l'embauche. Il en est de même si une travailleuse ayant conclu plusieurs contrats à durée déterminée voit tout d'un coup un renouvellement de son contrat refusé en raison du fait qu'elle est enceinte.

Cela signifie également qu'aucune discrimination ne peut exister, par exemple, en termes de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. A titre d'exemple le 13ème mois doit être payé de la même façon à une femme enceinte y compris lors de son repos d'accouchement.

Il en va de même du droit aux fermetures collectives temporaires de l'entreprise et aux vacances annuelles auxquelles la travailleuse, et nouvelle mère, peut prétendre... Les jours de congé de maternité d'une travailleuse ne peuvent être déduits du solde de jours de congé, même si ce repos se situe dans une période de vacances (fermeture collective d'une entreprise). Bref, ces jours de repos ne peuvent être considérés comme des jours de congé.

1.2. Avertir son employeur: une démarche nécessaire et conseillée

La première étape consiste à informer votre employeur de votre état et de préférence, par lettre recommandée. Vous avez ainsi une preuve.

Vous pouvez également remettre une lettre en mains propres à votre employeur, mais n'oubliez pas de demander une copie de l'accusé de réception, signé par l'employeur.

La travailleuse enceinte a tout intérêt à informer son employeur de son état. Cette démarche a trois conséquences:

- l'interdiction de licencier une travailleuse enceinte pour un motif lié à son état;
- le droit de s'absenter pour effectuer des examens médicaux;
- l'entrée en vigueur d'un certain nombre de mesures de protection pour le bien-être de la mère et du (futur) enfant.

Conseil aux travailleuses:

Ne faites pas encore part de la date présumée de l'accouchement car celle-ci peut encore être modifiée et devra seulement être communiquée à l'employeur au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement.

1.2.1. Protection et indemnisation spécifiques

A partir du moment où elle a informé son employeur, la travailleuse bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement. La protection commence à courir à dater de l'avertissement jusqu'à une période peuvent y aller jusqu'à un mois après la fin du repos postnatal.

La protection n'est pas absolue, elle est relative et ne vise que les motifs liés à l'état de la future maman. L'employeur garde donc le droit de licencier pour d'autres motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse, de l'accouchement voire, de l'allaitement.

Si la travailleuse est licenciée, elle a le droit de demander à son employeur de l'informer des motifs de son licenciement. A l'employeur de prouver que sa décision n'est ni abusive ni discriminatoire.

En cas de licenciement abusif (ou si le licenciement est lié à la grossesse), la loi prévoit le paiement d'une indemnité de licenciement. Cette indemnité s'élève à six mois de salaire brut en plus des indemnités 'normales' auxquelles la travailleuse a droit en cas de rupture du contrat de travail (indemnité de rupture). La travailleuse doit évidemment prouver que l'employeur était au courant de la grossesse au moment du licenciement (voir ci-dessus).

Dans certains cas, le licenciement est inévitable: pensons par exemple aux fermetures ou restructurations. Dans ces situations, le contrat peut être rompu dans la période de protection, sans préavis mais contre paiement d'une indemnité de rupture normale.

Si le licenciement a lieu immédiatement ou peu après la période de protection et qu'il n'y a pas de faute grave, une plainte au pénal peut être déposée pour discrimination. Une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire ou une indemnité basée sur les dommages réels peut également être exigée.

Bon à savoir:

Quand la période du repos d'accouchement est prolongée ou reportée, le délai d'un mois de protection contre le licenciement après le congé postnatal le sera également.

1.2.2. Droit de s'absenter pour des examens médicaux pendant les heures de travail

La travailleuse enceinte qui a averti l'employeur de son état de grossesse a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale. Ces absences durent le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux lorsqu'il est impossible de les effectuer en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une CCT, le règlement de travail ou l'employeur lui-même l'exige, la travailleuse produit un certificat médical justifiant son absence.

Conseil aux délégué(e)s:

Veillez à informer les travailleuses enceintes et à ce que l'employeur n'exige pas de la travailleuse de prendre des jours ou demi-jours de congé pour se rendre à ces examens médicaux car il s'agirait d'une pratique illégale de la part de l'employeur.

1.2.3. Protection spécifique dans le cadre de la sécurité et de la santé

1.2.3.1. Une interdiction de principe du travail de nuit et des heures supplémentaires!

Les travailleuses enceintes - exception faite des personnes qui occupent un poste de confiance ou qui ont une fonction dirigeante - ne peuvent pas, en principe, prester d'heures supplémentaires!

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas non plus être obligées d'effectuer un travail de nuit (essentiellement entre 20h00 et 6h00 du matin) ... selon la loi sur le travail: pendant une période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement et pendant d'autres périodes pré et postnatales (12 semaines maximum après l'accouchement), moyennant la production d'un certificat médical.

Soit l'employeur transfère la travailleuse dans un travail de jour, soit lorsque cela s'avère être impossible, l'employeur pourrait aller jusqu'à suspendre l'exécution du contrat de travail.

Cependant, dès la fin de son repos d'accouchement, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

1.2.3.2. Principe de base: évaluation obligatoire des risques

A partir du moment où un seul travailleur ou une seule travailleuse est en service - que cette dernière soit enceinte ou qu'elle allaite ou non - l'employeur doit faire une évaluation des risques. Cette obligation est inscrite dans l'arrêté royal du 2 mai 1995 (Moniteur belge du 18 mai 1995), en application de la loi du 30 mars 1995.

Cette évaluation ou analyse doit porter sur tous les risques relatifs à la sécurité et à la santé de la future mère ou de la jeune mère qui allaite et de son (futur) enfant.

L'employeur est responsable mais doit, pour réaliser cette étude, faire appel au conseiller en prévention - médecin du travail et se faire conseiller par le Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail.

1.2.3.3. Evaluation des risques: contenu et procédure à suivre

Les risques spécifiques sont répertoriés et analysés selon une procédure bien déterminée:

- On dresse d'abord un inventaire de toutes les activités et travaux dans l'entreprise. Les facteurs de risques sont ensuite répertoriés pour toutes ces activités - tant les agents chimiques, physiques et biologiques que les conditions de travail.
- Sur base de cet inventaire, on évalue ensuite la nature, la durée et l'importance de l'exposition en fonction du risque pour la travailleuse et son futur bébé ou pour l'enfant qu'elle allaite.
- Enfin, des mesures de prévention sont élaborées et fixées dans un plan global de prévention. Ce plan est soumis au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T.) ou, si ce Comité n'existe pas, à la délégation syndicale.

Les mesures de prévention sont donc directement liées à l'évaluation des risques.

L'annexe I de l'Arrêté Royal du 2 mai 1995 reprend les risques auxquels il faut éviter d'être exposé.

L'annexe II.A. de ce même A.R. comprend une liste des risques auxquels il ne faut en aucun cas être exposé.

Ces risques sont ventilés en catégories:

- les agents physiques tels que chocs, vibrations, manipulations de charges lourdes, radiations ionisantes et chaleur ou froid extrêmes, mouvements, déplacements ou positions dangereux.
- Certains agents biologiques dangereux pour la mère, le fœtus ou le nouveau-né (bactéries, virus)
- Certains agents chimiques étiquetés R 40, 45, 46, 47, 49; les produits dangereux par contact avec la peau ou cancérogènes, les pesticides...
- Certaines conditions de travail pénibles sur chantier, dans les mines, travail manuel dans des conditions de surcharge.

Cette liste n'est pas exhaustive.



Bon à savoir:

En fait, les employeurs doivent toujours faire une évaluation des risques et prévoir des mesures préventives de protection de la maternité et du (futur) enfant, dans le plan global de prévention. En effet, si une travailleuse entre en service, les mesures de prévention doivent exister.

S'il n'y a pas de C.P.P.T. ni de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur est tenu de consulter les travailleurs de l'entreprise et les services externes pour la prévention et la protection au travail. Dans la pratique, ce point est souvent 'oublié'.

1.2.3.4. Quelles mesures?

Dès que l'employeur sait qu'une travailleuse est enceinte, il doit vérifier, sur la base de l'analyse de risques existante, si le poste de travail peut être considéré comme un poste à risques.

Si la travailleuse est exposée à certains risques (Annexe II, AR du 02.05.1995), l'employeur doit prendre sur-le-champ une des mesures reprises ci-dessous. Dans ce cas, la travailleuse est examinée par le conseiller en prévention - médecin du travail qui peut adapter la mesure au cas spécifique de la travailleuse. La travailleuse peut contester la décision du médecin, l'employeur pas.

Les mesures à prendre impliquent:

- un aménagement temporaire des conditions ou du temps de travail de la travailleuse.
- Si ce n'est pas possible, il faut proposer un changement de poste de travail qui sera compatible avec l'état de la travailleuse.
- Si cette solution n'est pas non plus possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue et la travailleuse reçoit une allocation dans le cadre de la protection de la maternité.

Une de ces mesures doit également être appliquée si la travailleuse présente une affection ou un risque lié à sa situation et à l'exercice de son travail.

Les règles concernant le recours de la travailleuse sont déterminées dans l'AR du 28 mai 2003 sur le contrôle de la santé des travailleurs.

Si la travailleuse est exposée à un risque qui n'est pas repris dans l'annexe II, elle doit, à la demande de l'employeur, se soumettre à un examen médical.

Travailleuses et délégué(e)s attention!

Dès que la période de protection se termine, l'employeur est tenu de reprendre la travailleuse en service aux mêmes conditions qu'auparavant!

1.2.3.5. Après le congé de maternité aussi, il faut être attentif au bien-être des travailleuses

Si une des mesures susmentionnées a été appliquée, la travailleuse doit subir un nouvel examen par le médecin du travail, au plus tard dans les huit jours qui suivent la fin du congé d'accouchement. Si cet examen montre qu'il y a toujours des risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, les mesures prises peuvent être prolongées.

Si la travailleuse continue à allaiter après la reprise du travail, elle doit immédiatement en informer l'employeur qui, à son tour, doit prévenir le médecin du travail. Ce dernier vérifie s'il y a exposition à un ou plusieurs des risques repris dans l'Annexe II.B. de l'Arrêté Royal. Si c'est le cas, les mesures de prévention reprises ci-dessus sont à nouveau appliquées.

1.2.3.6. Que se passe-t-il en cas de perte de revenus due à la protection?

Quand une travailleuse se voit imposer un aménagement temporaire des conditions de travail ou de l'horaire de travail ou se voit offrir un autre travail et qu'elle subit de ce fait une perte de revenus, elle a droit à une indemnité complémentaire par jour de travail perdu.

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, la travailleuse a droit:

- soit à une indemnité de maladie qui s'élève à 60% du salaire plafonné;
- soit à une indemnité versée dans le cadre de la législation sur les maladies professionnelles, indemnité qui s'élève à 90 % du salaire plafonné.

Conseil aux travailleuses:

Pour calculer (opération assez complexe) l'indemnité complémentaire par jour de travail perdu (au cas où la travailleuse effectue un autre travail ou si les conditions de travail sont modifiées) et pour déterminer si la travailleuse a droit à une indemnité du fonds des maladies professionnelles (en cas de suspension), nous vous renvoyons à nos offices de droit social ou à la mutualité locale.

Si l'employeur refuse de prendre des mesures ou les néglige, contactez au plus vite le comité pour la prévention et la protection au travail dans votre entreprise, la délégation syndicale ou le médecin du travail. Si cela ne donne aucun résultat, d'autres démarches peuvent être envisagées (inspection médicale et si nécessaire, procédure devant le tribunal du travail).



II. LE CONGÉ DE MATERNITÉ EN PRATIQUE

Actuellement, le congé de maternité dure 15 semaines. En cas de naissances multiples, ce congé est porté à 17 semaines, voire à 19.

Sur ces 15 semaines, une doit obligatoirement être prise avant la date présumée de l'accouchement et 9 semaines au moins doivent être prises après l'accouchement. Pendant cette période de 10 semaines, la travailleuse ne peut pas travailler.

<----- min.1 semaine ----- **accouchement** ----- min. 9 semaines ----->

Les 5 semaines restantes peuvent être prises librement avant ou après l'accouchement.

Donc:

- avant l'accouchement, au moins 1 semaine et maximum 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples)
- après l'accouchement, au moins 9 semaines et maximum 14 semaines (18 en cas de naissances multiples)

2.1. Congé prénatal ou congé de grossesse

Le congé qui est pris avant l'accouchement est appelé congé prénatal ou congé de grossesse.

Il peut commencer au plus tôt 6 semaines (5 +1) avant la date présumée de l'accouchement. Les 5 premières semaines peuvent être prises librement et peuvent être reportées après l'accouchement, la sixième semaine (semaine avant la date présumée de l'accouchement) doit obligatoirement être prise ('repos obligatoire'). Si l'enfant naît une semaine avant la date présumée de l'accouchement et que la mère travaillait encore, cette semaine de repos obligatoire avant la date de l'accouchement est perdue.

En cas de naissances multiples, le congé de maternité peut commencer dès la huitième semaine avant la date d'accouchement. La future mère a donc 2 semaines de plus.

Les jours d'inactivité (petit chômage, congés annuels, congés pour raisons impérieuses, jours fériés, jours de salaire garanti, ...) pendant les six semaines précédant la date présumée de l'accouchement sont assimilés à des jours de travail. Ils ne peuvent être déduits du congé de maternité et peuvent être récupérés à un autre moment.

Pour les périodes d'incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, il n'y a pas d'assimilation comme période de travail.

Si, en raison d'une maladie ou d'un accident, vous êtes en incapacité de travail sans reprise de travail jusqu'au congé prénatal obligatoire, ces périodes sont alors considérées comme faisant partie du congé de maternité de 15 semaines.

Il en va de même lorsque la future mère est en incapacité de travail pendant une période pour laquelle elle avait demandé un congé prénatal. Dans ce cas aussi, la période d'incapacité sera déduite du congé de maternité.

Dans le pire des cas, la future mère perd donc 6 semaines (ou 8 en cas de naissances multiples)

Bon à savoir:

Les sept jours obligatoires avant la date présumée de l'accouchement ne peuvent être reportés après l'accouchement. Donc, si vous accouchez prématurément pendant cette période, vous ne pouvez plus récupérer ces jours «perdus» après l'accouchement!

2.2. Congé postnatal ou repos d'accouchement

Après l'accouchement, on parle de congé postnatal ou de repos d'accouchement. La période de repos obligatoire est de 9 semaines. Aucune prestation de travail ne peut être effectuée pendant cette période. Cette période obligatoire de 9 semaines peut être complétée par les 5 semaines qui peuvent être prises librement (7 en cas de naissances multiples), pour autant qu'elles n'aient pas encore été prises avant l'accouchement.

Les semaines 'libres' (avant ou après l'accouchement) doivent suivre immédiatement la période obligatoire à une exception près. Si l'enfant est hospitalisé pendant au moins huit semaines (à partir de la naissance) et que la mère a respecté sa période de repos obligatoire de 9 semaines, elle peut prendre les semaines restantes plus tard. Dans ce cas, il faut soumettre une attestation de l'hôpital ou de l'établissement où l'enfant séjourne/a séjourné.

Nouveau depuis le 1er juillet 2004: naissances multiples

Auparavant, en cas de naissances multiples, la travailleuse avait droit à 17 semaines de repos d'accouchement, sur la base des mêmes règles qu'en cas de naissance simple:

- 1 semaine obligatoire avant la date présumée de l'accouchement et
- 9 semaines obligatoires au moins après l'accouchement et
- les 7 semaines restantes à prendre librement (avant ou après l'accouchement)

En cas de naissances multiples, le congé postnatal peut être prolongé, à la demande de la travailleuse, de 2 semaines supplémentaires maximum. Ces deux semaines sont prises en charge par l'assurance-maladie.

Ces deux semaines supplémentaires doivent nécessairement être prises dans la période de repos postnatal.

Partie facultative		Accouchement	Partie facultative restante	
7 (5 si 1 enfant)	1 semaine		9 semaines	2 semaines
Éventuellement maternité à partir 8e semaine avant date accouchement	1 semaine prénatal obligatoire		9 semaines postnatal obligatoire	2 semaines supplémentaires si naissance multiple

2.3. Prolongation du repos postnatal en cas d'hospitalisation de l'enfant (nouveau)

Depuis le 1er juillet 2004, une nouvelle réglementation permet de prolonger le repos postnatal quand le nouveau-né doit rester à l'hôpital.

2.3.1. De combien de temps le congé postnatal peut-il être prolongé?

Quand le nouveau-né doit rester à l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de la naissance, le repos postnatal peut être prolongé.

Le prolongement correspond à la période d'hospitalisation de l'enfant après les sept premiers jours et est de maximum 24 semaines.

La travailleuse continue à bénéficier des allocations de maternité à charge de la mutualité pendant cette période prolongée.

2.3.2. Comment la prolongation est-elle réglée en pratique?

Pour obtenir cette prolongation, la travailleuse doit fournir à son employeur:

- une attestation de l'hôpital à la fin du congé postnatal d'où il ressort que l'enfant est resté hospitalisé après les sept jours suivant sa naissance. L'attestation mentionne également la durée de l'hospitalisation.
- et éventuellement une nouvelle attestation à la fin de la prolongation du repos postnatal, d'où il ressort que l'enfant n'a toujours pas quitté l'hôpital. L'attestation mentionne également la durée de l'hospitalisation.

La travailleuse fournit également à la mutualité une (nouvelle) attestation de l'hôpital reprenant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

2.4. Quid de l'indemnité?

Pendant les 15 semaines de congé de maternité (17/19 pour les naissances multiples), vous recevez, en tant que travailleuse, une indemnité de maternité de la mutualité.

Le tableau reprend les montants maximums.

Les montants sont différents selon le statut social de la jeune mère. On fait une distinction entre les salariées, travailleuses en incapacité de travail ou les demandeuses d'emploi.

Titulaire	Période de repos de maternité			
	30 premiers jours		A partir du 31ème jour	
Travailleuse active	82% du salaire non plafonné			Maximum
			75% du salaire plafonné	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Dem. emploi	Indemn. de base (1) + 19,5% du salaire plafonné	85,39 EUR	Indemn. de base (1) + 15% du salaire plafonné	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Invalide (2)	79,5% du salaire plafonné (à partir du 01/01/2005)	85,39 EUR	75% du salaire plafonné (à partir du 01/01/2005)	80,56 EUR

(1) L'indemnité de base s'élève à 60 % du salaire plafonné. Pour les demandeuses d'emploi, l'indemnité de base est égale à l'allocation de chômage (si la durée de l'incapacité de travail est inférieure à 7 mois)

(2) Le montant ne peut être inférieur à l'indemnité à laquelle l'intéressée a droit si elle ne se trouve pas en repos de maternité.

(3) Les montants sont les montants selon l'index au 01.08.2005.

Bien que cela ne ressorte pas directement du tableau récapitulatif, les indemnités octroyées aux demandeuses d'emploi sont nettement inférieures en réalité. Ceci s'explique par le fait que la composition du ménage et la durée du chômage sont déterminants à terme pour l'indemnité de base et l'assurance maternité finale.

Bon à savoir:

L'indemnité de maternité représente - certainement pour les 30 premiers jours - une belle somme puisqu'elle est calculée selon un pourcentage déterminé sur le salaire brut. Le salaire brut signifie que certaines cotisations sociales ne sont pas préalablement retenues. Veillez donc à mettre de l'argent de côté. En effet, après deux ans, vous obtiendrez certainement le décompte via votre feuille d'impôt!

2.5. Quelles sont les formalités pour ouvrir le droit aux indemnités?

Pour pouvoir recevoir l'indemnité, plusieurs formulaires doivent être remis à différents moments à la mutualité:

- Au début du congé de maternité: un certificat médical d'incapacité de travail reprenant la date présumée de l'accouchement;
- une feuille de renseignements de la mutualité, remplie par l'employeur et par la travailleuse;
- Après la naissance: une preuve de la déclaration de la naissance (acte de naissance) à l'état civil. A défaut, une attestation médicale qui confirme l'accouchement suffit. Ce document sert de base pour déterminer la date de fin du congé de maternité;
- Dans les 8 jours suivant la reprise du travail: une attestation de reprise de travail remplie par l'employeur;

S'il y a eu suspension du contrat de travail pour des raisons de santé ou risques pour la mère et/ou l'enfant:

- une déclaration de l'employeur reprenant la mesure prise en vue d'assurer la protection de la maternité;

Si le reste du congé postnatal restant est pris plus tard (report ou prolongation),

- une attestation de l'employeur mentionnant la période durant laquelle le congé est pris et une attestation de reprise de travail.

III. CONVERSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ EN UN CONGÉ DE PATERNITÉ

Quand la mère reste hospitalisée plus de 7 jours après l'accouchement et que le bébé peut déjà quitter l'hôpital, ou quand la mère décède, le père/ salarié peut épuiser le reste du congé de maternité. Le père doit alors prouver un lien de filiation avec l'enfant. Le père et la mère ne doivent cependant pas être mariés.

3.1. Hospitalisation de la mère

Le congé de paternité prend cours au plus tôt le septième jour suivant la naissance de l'enfant. Le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital et l'hospitalisation de la mère doit durer plus de 7 jours.

Le congé de maternité converti en congé de paternité ne peut jamais être plus long que la partie du congé de maternité qui n'a pas encore été prise par la mère. Si par exemple, le congé prénatal était limité à la semaine de repos obligatoire, le congé de paternité converti ne peut dépasser 14 semaines, pour autant que la mère doive rester 14 semaines à l'hôpital. En effet, le congé de maternité converti prend fin quand la mère quitte l'hôpital.

Le père doit prévenir son employeur, par écrit et à l'avance, de son intention de prendre ce congé et mentionner la date de début et la durée probable ou souhaitée. Il doit également joindre une attestation médicale de l'hospitalisation de la mère.

3.2. En cas de décès de la mère

Si le père veut reprendre le reste du congé de maternité après le décès de la mère, il doit en informer son employeur dans les sept jours qui suivent l'événement. Ceci doit se faire par écrit, la date du début du congé et sa durée probable doivent y être mentionnés. Une attestation de décès doit également être jointe.

3.3. Le père aussi a droit à une protection spécifique contre le licenciement et à une indemnité

Dès que l'employeur a été informé de la prise du congé de maternité par le père, le père/salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement jusqu'à la fin de ce congé.

ATTENTION: il s'agit d'une protection relative contre le licenciement.

L'employeur peut toujours licencier le travailleur pour d'autres raisons, mais pour ce faire, l'employeur doit apporter lui-même toutes les preuves nécessaires.

Si le père est licencié abusivement, il a droit à trois mois de salaire brut et à une indemnité de licenciement.

3.4. Et l'indemnité?

Si le congé de maternité est converti en congé de paternité en cas d'hospitalisation, le père reçoit une simple indemnité-maladie (60% du salaire brut non plafonné), alors que la mère conserve son droit à l'indemnité de maternité.

Dans le cas spécifique d'un décès par contre, le père reçoit l'indemnité de maternité.

Dans les deux cas, la demande doit être introduite auprès de la mutualité.



Bon à savoir

Dans certaines situations, le congé de maternité peut - à juste titre - être converti en congé de paternité.

Le père bénéficie cependant d'une période de protection plus courte et d'une indemnité de licenciement moins élevée que celle prévue dans le règlement du congé de maternité.

IV. PAUSES D'ALLAITEMENT

Depuis le 1er juillet 2002, un droit à des pauses d'allaitement est instauré pour toutes les travailleuses qui ont un contrat de travail dans le secteur privé et celles engagées dans les services publics sur une base contractuelle.

Pendant ces pauses, la mère peut allaiter son enfant, si la situation le lui permet (proximité de la crèche, crèche d'entreprise etc.) ou tirer son lait. Elle peut le faire au travail, dans un local prévu et adapté à cet effet. Sous certaines conditions, elle peut également le faire au domicile de son employeur ou dans un endroit qu'elle aura convenu avec son employeur (chez elle par exemple).

La travailleuse a droit à des pauses d'allaitement jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant. Dans des cas exceptionnels, une prolongation jusqu'à 9 mois est possible.

Pour les heures consacrées aux pauses d'allaitement, la mutualité paie des indemnités.

4.1. Qu'implique le droit exactement?

Si la travailleuse travaille 4 heures par jour ou plus, elle a droit à 1/2h de pause pour cette journée.

Si elle travaille 7h30 par jour, ou plus, elle a droit à 1h (ou deux fois une demi-heure) pour cette journée.

La durée de la ou des pause(s) est considérée comme du temps de travail normal.

4.2. Quelles démarches faut-il entreprendre pour exercer le droit aux pauses d'allaitement?

En principe, la travailleuse doit prévenir son employeur deux mois à l'avance de son intention de prendre des pauses d'allaitement. Le délai de deux mois peut cependant être réduit si employeur et travailleur sont d'accord.

La travailleuse doit conserver la preuve de cette demande car, durant la période de pause d'allaitement elle est protégée contre le licenciement si celui-ci est lié à son état (voir ci-après: protection contre le licenciement).

Chaque mois, elle doit en plus remettre à son employeur une attestation d'un bureau de consultation pour nouveau-nés (ONE ou Kind en Gezin) ou une attestation médicale confirmant qu'elle allaite.

Conseil aux travailleuses:

Si vous allaitez votre enfant dès sa naissance, vous ignorez combien de temps vous le ferez. Cependant, si vous estimez qu'il serait bon de continuer même à votre retour au travail, adressez une demande le plus tôt possible à votre employeur même si par après vous changez d'avis ou si physiquement il vous est impossible de continuer à allaiter. Vous aurez effectué la demande dans le délai et, par conséquent, ouvert votre droit ... Vous pourrez ensuite y renoncer à tout moment.

4.3. Quelles démarches faut-il entreprendre pour recevoir les indemnités pour «pauses d'allaitement» de la mutualité?

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet à la travailleuse une attestation mentionnant le nombre d'heures ou de demi-heures de pauses d'allaitement qu'elle a prises ainsi que le montant brut du salaire horaire pour ces pauses. Avec cette attestation, l'employeur confirme que la travailleuse a bien présenté les justificatifs nécessaires. La travailleuse doit remplir un volet de cette attestation. Elle doit ensuite la renvoyer au plus vite à la mutualité puisqu'elle a valeur de demande d'indemnités.

La mutualité contrôle si toutes les conditions sont remplies et calcule les indemnités sur base du salaire horaire que l'employeur a indiqué. L'indemnité s'élève à 82 % du salaire horaire brut non plafonné. Le paiement suit par après.

Bon à savoir:

Les pauses d'allaitement sont considérées comme des heures de travail et donc prises en compte pour le calcul de vos droits sociaux (par exemple chômage, congé de maladie, pension, ...). Notez quand même qu'il s'agit d'un pourcentage du salaire horaire brut non plafonné et que certaines cotisations ne sont pas encore déduites. L'imputation suivra deux ans plus tard, via votre feuille d'impôt.

4.4. Pratiquement, comment organise-t-on les pauses d'allaitement?

4.4.1. A quel moment peut-on prendre ces pauses?

Le(s) moment(s) où la travailleuse allaitante peut prendre sa (ses) pause(s) est/(sont) à convenir de commun accord avec l'employeur.

Exemple:

La travailleuse qui travaille 7h30 par jour peut, si son employeur est d'accord, partir une heure plus tôt ou arriver une heure plus tard au travail ou encore prendre, par exemple, 1h30 à midi au lieu de la 1/2h prévue et ce, soit afin de tirer son lait, soit afin d'allaiter son enfant.

Si aucun accord n'a été trouvé, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus dans le règlement de travail.

Conseil aux délégué(e)s:

Les pauses d'allaitement sont un droit et leur exercice implique une situation la moins stressante possible pour la travailleuse. Voilà pourquoi, une négociation globale de cette question devrait être envisagée par exemple au sein du Conseil d'Entreprise (C.E.) dans la mesure où il s'agit d'une question d'organisation du travail. Le C.E. pourrait, par exemple, prévoir que trois possibilités s'offrent à la travailleuse: soit elle arrive plus tard, soit elle part plus tôt, soit elle prolonge son temps de midi.

4.4.2. Où doit-on prendre ces pauses?

On l'oublie trop souvent, le Règlement Général pour la Protection au Travail (R.G.P.T.) prévoit déjà la mise à disposition d'un local adéquat à l'attention des femmes enceintes pour qu'elles puissent se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Il doit s'agir d'un endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé. C'est ce même local qui doit pouvoir être utilisé par les travailleuses allaitantes durant leurs pauses.

Conseil aux délégué(e)s:

Si ce local n'existe pas au sein de votre entreprise, il est grand temps de le demander en mettant ce point à l'ordre du jour du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T.).

Cas particuliers:

- si le lieu de travail se situe dans la maison de l'employeur, ce dernier peut mettre un endroit de son habitation à disposition;
- galeries commerciales: le local peut être commun à plusieurs employeurs.

4.5. De quelle protection bénéficie la travailleuse qui prend des pauses d'allaitement?

Comme souvent en matière d'égalité entre femmes et hommes et de protection de la maternité, il s'agit d'une protection relative contre le licenciement. Cela signifie que l'employeur qui occupe une travailleuse qui a effectué une demande de pauses d'allaitement (pour allaiter ou tirer son lait) ne peut mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de la demande.

Voilà pourquoi, la travailleuse doit toujours adresser sa demande de pauses soit par lettre recommandée avec accusé de réception (en gardant toujours une copie de la lettre envoyée), soit par un courrier remis en mains propres à l'employeur et qu'il doit signer pour réception.

La protection commence le jour de la demande de pauses d'allaitement et se termine à la fin d'un délai d'un mois après l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical.

En cas de licenciement, la travailleuse allaitante pourrait invoquer le lien entre celui-ci et son état de travailleuse allaitante. Il appartiendrait alors à l'employeur de prouver que le licenciement a une autre cause.

En cas de reconnaissance par le tribunal du travail du lien entre le licenciement et la prise de pause d'allaitement, il existe une sanction forfaitaire de 6 mois de salaire brut à charge de l'employeur.

Cependant, la travailleuse peut demander une indemnité plus importante mais elle a la charge de prouver que le dommage subi est plus important.



V. VOTRE DROIT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES ET DE NAISSANCE

5.1. L'allocation de naissance ou d'adoption

A chaque naissance, vous avez droit à une allocation de naissance.

Pour la première naissance (naissance simple ou naissances multiples), cette allocation s'élève actuellement à 1.043,93 € par enfant (index 01.08.05). Pour les 2ème naissances et suivantes, le montant est de 785,43 €. Les mêmes montants sont d'application pour la prime d'adoption.

Dans les cas malheureux d'enfants mort-nés ou de fausses couches après une grossesse de 180 jours, vous avez également droit à cette allocation de naissance.

L'allocation de naissance est normalement demandée par le père, via son employeur, puisque l'employeur est affilié au fonds des allocations familiales. Si le père n'est pas salarié, la demande est introduite par la mère.

La demande peut être introduite à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à trois ans après la naissance. Avant la naissance, vous devez y joindre un certificat médical. Après la naissance, un acte de naissance. Le paiement peut être effectué à partir du huitième mois de grossesse. En principe, l'allocation de naissance est versée à la mère.

Bon à savoir:

La plupart des employeurs, mutualités, villes et communes octroient aussi une prime de naissance. Renseignez-vous!

5.2. Les allocations familiales

Les allocations familiales sont en principe demandées par le père, en tant que bénéficiaire (règle de priorité: père, mère, beau père, belle mère, le plus âgé des bénéficiaires de la famille où l'enfant est élevé) via le fonds des allocations familiales de son employeur sur base d'une attestation de la commune.

Le versement est effectué au nom de la personne qui bénéficie des allocations (la mère ou la personne qui élève l'enfant dans les faits) et est octroyé à partir du premier jour du mois qui suit la naissance.

Les allocations familiales sont payées mensuellement et s'élèvent à (index 01.08.2005):

Pour le premier enfant	77,05 €
Pour le deuxième enfant	142,58 €
Pour chaque enfant à partir du 3ème enfant	212,87 €

Il s'agit des montants de base mensuels.

A 6, 12 et 18 ans, des suppléments d'âge sont octroyés.

Pour certaines catégories (orphelins, enfants handicapés, enfants de demandeurs d'emploi, pensionnés ou invalides), les montants sont plus élevés.

VI. CONGÉ DE PATERNITÉ

Le père aussi a droit à un congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce droit est élargi depuis le 1er juillet 2002. Le droit initial à 3 jours de petit chômage payés par l'employeur, est complété par 7 jours de congé de paternité payés par l'assurance-maladie (à 82 % du salaire journalier brut).

Ce droit s'applique à tous les travailleurs du secteur privé qui ont un contrat de travail et tous les travailleurs des services publics engagés sur base contractuelle.

6.1. Comment peut-on prendre les 10 jours de congé de paternité?

Le père peut prendre le congé de paternité dès la naissance de l'enfant. Il n'est pas tenu de prendre la totalité du congé, il peut ne prendre qu'une partie de ces jours.

Les dix jours peuvent être pris en une fois ou étalés dans le temps à condition que ce soit dans les 30 jours de la naissance.

6.2. Que faut-il faire pour recevoir les indemnités de la mutualité?

Les jours de congé doivent être demandés à l'employeur.

Une demande doit être adressée à la mutualité, avant le congé de paternité. Un extrait de l'acte de naissance doit être joint à la demande. Pour obtenir ce document, vous devez vous adresser au Service population (ou de l'Etat civil) de votre commune.

Une fois qu'elle a reçu la demande, votre mutualité vous envoie une feuille de renseignements à remplir par votre employeur. Il y inscrira les jours de congé et le salaire sur lequel les indemnités seront calculées. Vous devez également remplir un volet de cette feuille de renseignements.

A la fin du congé de paternité, il faut renvoyer la feuille de renseignements à votre mutualité qui contrôle si vous remplissez bien toutes les conditions et vous paie ensuite les indemnités sur la base des données complétées.

Attention: des discussions sont en cours au sein du Conseil National du Travail afin de solidariser complètement le congé de paternité et de prévoir le paiement des 10 jours par l'assurance maladie.

Les résultats de ces discussions sont de nature à influencer les modalités techniques du versement de ces 10 jours de congé de paternité.

Conseils aux délégué(e)s:

Le congé de paternité est un droit, l'employeur ne peut le refuser. Veillez à ce que le travailleur soit d'une part bien informé des formalités à accomplir et d'autre part à ce que l'employeur, remplisse correctement le formulaire et ce sans délai afin que le travailleur puisse être indemnisé au plus vite.

Conseil aux travailleurs:

Epousez toujours d'abord vos 3 jours de petit chômage (certains secteurs et entreprises prévoient même plus que 3 jours dans leur convention collective du travail) avant d'épuiser les 7 jours supplémentaires. Aucune cotisation sociale n'est retenue sur l'indemnité des sept jours. Vous recevez donc une indemnité brute, les impôts ne sont portés en compte que lors du décompte final des impôts c'est-à-dire, deux ans après.



VII. CONGÉ D'ADOPTION (DEPUIS LE 01.07.2004)

Chacun des parents qui travaillent dans le secteur privé ou comme contractuels dans le secteur public ont désormais droit à un congé d'adoption plus long.

Deux ans après l'allongement de 3 à 10 jours de congé en cas d'adoption d'un enfant, le congé d'adoption a de nouveau été sensiblement élargi au 1er juillet 2004.

Depuis juillet 2004, le travailleur qui adopte un enfant peut bénéficier de:

- maximum 6 semaines de congé d'adoption pour un enfant de moins de 3 ans à son arrivée
- maximum 4 semaines de congé d'adoption quand l'enfant a déjà 3 ans.

Cette durée est doublée (12 ou 8 semaines) quand il s'agit d'un enfant handicapé.

7.1. Comment peut-on prendre le congé d'adoption?

Le congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant adopté au registre de la population ou des étrangers. Le congé ne peut donc être pris pour aller chercher l'enfant dans son pays de naissance.

Le congé d'adoption doit être pris pendant une période ininterrompue et ne peut donc être étalé, comme c'est le cas pour le congé de paternité.

Les parents (ou l'un des deux) peuvent décider de ne pas prendre le mois complet. Dans ce cas, le congé d'adoption doit être d'au moins une semaine ou de plusieurs semaines. Le congé d'adoption est en effet un droit et non une obligation pour le travailleur(se).

7.2. Formalités

L'employeur doit être prévenu par écrit au moins un mois avant le début du congé. L'employeur doit recevoir une preuve de l'adoption au plus tard au début du congé.

7.3. Qu'en est-il de l'indemnité?

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, le parent conserve son salaire normal, payé par l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à 82% du salaire brut plafonné par l'assurance-maladie (max. 88,08 €/jour - index 01.08.2005).

Les jours de congé doivent être demandés à l'employeur. Une demande doit également être adressée à la mutualité, avant le congé d'adoption.

7.4. Protection contre le licenciement?

Dès que l'employeur est informé de votre volonté de prendre un congé d'adoption, il ne peut plus vous licencier, sauf pour des raisons qui sont sans rapport avec le congé d'adoption.

Conseils aux délégué(e):

Le congé d'adoption est un droit, pour le père et la mère qui adoptent. Veillez à ce que d'une part le travailleur(se) soit bien informé(e) des formalités à accomplir et d'autre part à ce que l'employeur remplisse correctement le formulaire et ce, sans délai afin que le travailleur(se) puisse être indemnisé(e) au plus vite.

Conseils aux travailleur(se)s:

Epousez toujours d'abord vos 3 jours de petit chômage (avec maintien du salaire) avant de prendre les 23 jours supplémentaires. Certains secteurs et entreprises prévoient même plus que 3 jours dans leur convention collective du travail. Aucune cotisation sociale n'est retenue sur l'indemnité payée par l'assurance maladie. Vous recevez donc une indemnité brute, les impôts ne sont portés en compte que lors du décompte final des impôts c'est-à-dire, deux ans après.



VIII. PROLONGATIONS POSSIBLES?

Congé de maternité, pause d'allaitement, petit chômage, congé de paternité et d'adoption ... autant de formules qui permettent aux travailleurs et travailleuses de s'occuper des nouveau-nés et enfants adoptés.

Pour certains travailleurs, ces possibilités sont suffisantes, pour d'autres, ... beaucoup moins. L'éventail des mesures a été récemment revu et offre de nouvelles possibilités.

Au 1er janvier 2002, le système de l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacé par le système du crédit-temps. Grâce à ce nouveau système, les travailleurs et travailleuses du secteur privé et les contractuels du secteur public ont droit, à certaines conditions, à 1 an de crédit-temps sur l'ensemble de leur carrière. Dans un certain nombre de secteurs et d'entreprises, cette période a été prolongée sur la base d'une CCT.

Dans ce système, on retrouve en plus ce que l'on appelle les congés thématiques: congé parental (congé spécifique pour s'occuper de son enfant), congé palliatif, et congé pour un membre de la famille (proche) gravement malade. Ces congés sont améliorés depuis le 1er juillet 2005.

En plus de ces pistes, il existe d'autres pistes, certes moins intéressantes, pour s'occuper de son enfant: le congé sans solde ou la démission. Dans le cadre de cette brochure, nous parcourons encore brièvement les 5 dernières possibilités.

8.1. Congé parental

8.1.1. Condition d'âge

En plus des 15 semaines de congé de maternité et des 10 jours de congé de paternité, chaque parent/travailleur a droit à un congé parental, pour tout enfant de moins de 6 ans. L'âge maximum est porté à 8 ans dans le cas d'un enfant handicapé à 66 %.

Le congé parental peut également être pris en cas d'adoption. Il doit simplement commencer dans les 4 ans suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population et jusqu'à l'âge de 8 ans.

Il doit être satisfait à la condition d'âge au plus tard pendant la période du congé parental. Supposons qu'un parent prenne un mois de congé parental à temps plein et que votre enfant atteint l'âge de 6 ans pendant cette période, il n'y a aucun problème.

8.1.2. Sous quelle forme et pour combien de temps?

- Congé parental à temps plein: pour chaque parent, pendant 3 mois par enfant;
- Congé parental à mi-temps: pour chaque parent, pendant 6 mois par enfant;
- Congé parental à 1/5ème: pour chaque parent, pendant 15 mois (à prendre par tranche de min. 5 mois - trois mois auparavant). La demande doit être introduite 3 mois avant le congé

8.1.3. Obligations par rapport à l'employeur

Le travailleur doit prévenir son employeur par écrit, au plus tard 2 mois à l'avance. De commun accord, ce délai peut être adapté.

L'employeur peut simplement postposer le droit au congé parental pour des raisons graves liées au fonctionnement de l'entreprise et ce, pendant maximum 6 mois.

Le travailleur doit avoir travaillé pendant 12 mois chez l'employeur au cours des 15 derniers mois.

Depuis le 1er juillet 2005, le travailleur peut passer d'une forme de congé parental à l'autre, sans devoir à nouveau remplir ces conditions.

8.1.4. Montant des indemnités

- Interruption à temps plein: 671,52 € bruts par mois
- Interruption à mi-temps: 335,75 € bruts par mois
- Interruption à 1/5ème: 113,90 € bruts par mois
OU 153,17 € bruts par mois (parent isolé)

NOUVEAU pour les paiements depuis le 28 juillet 2005

L'allocation pour le travailleur qui prend un congé parental à 1/5ème et qui habite seul avec un ou plusieurs enfants à charge est relevée jusqu'à 153,17 €.

C'est une faveur pour les familles monoparentales qui avait été demandée par les négociateurs FGTB. Ainsi, le système du congé parental à 1/5ème est plus accessible financièrement pour les parents isolés.

Conseil aux travailleurs

Dans certains secteurs, entreprises et dans certaines régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de la permanence locale. La différence peut être importante.

8.2. Congé pour soins aux membres de la famille gravement malades

8.2.1. Pour qui? Comment?

Quand votre enfant tombe soudainement gravement malade ou a besoin de soins, vous avez le droit, en tant que salarié, de prendre un congé pour soins. Pour ce faire, vous devez présenter une attestation du médecin traitant d'où il ressort qu'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré (parent, grand-parent, enfant, petit-enfant, frère ou sœur,...) a besoin de soins.

Ce congé peut être pris par les deux partenaires pour le même enfant.

8.2.2. Sous quelle forme et pendant combien de temps?

- Interruption à temps plein: maximum 12 mois
- Interruption à mi-temps ou 1/5ème: maximum 24 mois
(1/5ème uniquement pour un travailleur à temps plein)

Les périodes ne peuvent être prises que pour minimum 1 mois et maximum 3 mois, après quoi une prolongation est possible, immédiatement ou plus tard.

Le droit de prendre 12 mois de congé pour soins à temps plein peut, dans les sociétés de moins de 10 travailleurs, être limité par l'employeur à 6 mois à temps plein (12 mois à mi-temps). Dans les sociétés de moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit à une interruption à mi-temps ou 1/5ème.

Pour les familles monoparentales où l'enfant malade est âgé de 16 ans maximum, la période d'interruption peut être doublée à 24 mois à temps plein et 48 mois à mi-temps.

8.2.3. Montant des allocations (index 01/08/2005)

- Interruption complète: 671,50 € bruts par mois
- Interruption à mi-temps: 335,72 € bruts par mois (569,50 € pour les +50 ans)
- Interruption de 1/5ème: 113,9 € bruts par mois (227,81 € pour les + 50 ans)

CONSEIL

Ici aussi, dans certains secteurs, sociétés ou régions, certaines allocations supplémentaires sont prévues. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB ou auprès de votre permanence locale FGTB. La différence peut être importante.

8.3. Congés palliatifs

8.3.1. Pour qui? Comment?

Chaque travailleur qui peut soumettre une attestation du médecin-traitant d'où il ressort que:

- quelqu'un (cette personne ne doit pas être un membre de la famille) souffre d'une maladie incurable et
- se trouve en phase terminale
- a besoin d'un accompagnement dans ses derniers jours

a droit à un congé palliatif.

8.3.2. Sous quelle forme et pendant combien de temps?

La durée des soins palliatifs est d'un mois, prolongeable d'un mois. Le congé peut être pris sous la forme d'une interruption à temps plein ou proportionnelle (mi-temps, 1/5ème temps).

Pour pouvoir interrompre votre travail à 1/5ème temps, vous devez avoir travaillé à temps plein; pour pouvoir interrompre votre travail à mi-temps, vous devez avoir eu un horaire d'au moins 3/4 temps.

Après les 2 mois (ou avant), vous pouvez encore bénéficier de l'interruption pour les membres de la famille gravement malades.

8.3.3. Montant de l'allocation (index 01/08/2005)

- Interruption complète: 671,50 € bruts par mois
- Interruption à mi-temps: 335,72 € bruts par mois (569,50 € pour les + 50 ans)
- Interruption à 1/5ème: 113,9 € bruts par mois (227,81 € pour les + 50 ans)

CONSEIL

Ici aussi, dans certains secteurs, sociétés ou régions, certaines allocations supplémentaires sont prévues. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB ou auprès de votre bureau local FGTB. La différence peut être importante.

8.4. Congé sans solde

Chaque travailleur(se) peut, de commun accord avec son employeur, prendre un congé sans solde. Dans ce cas, le travailleur ne reçoit ni salaire, ni compensation salariale et ne constitue donc aucun droits sociaux (pour le calcul de la pension, chômage, maladie, ...)

8.5. Démission

Le travailleur peut également décider d'arrêter de travailler et de se consacrer entièrement à ses enfants. Dans ce cas, la réglementation du chômage prévoit une disposition particulière.

Quand vous vous consacrez à l'éducation de vos enfants pendant au moins 6 mois, vous ne recevez pas d'allocation. Si, par après, vous vous réinscrivez comme demandeur d'emploi, vous recevez à nouveau une allocation pendant une période de maximum trois ans à compter de la naissance de l'enfant. Vous êtes donc à nouveau couvert pour les risques sociaux.

Pour conclure

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur le crédit-temps et sur les congés thématiques (congé parental, congé médical, congé palliatif), nous vous renvoyons à notre brochure sur le « crédit-temps ».



IX. CAHIER DE REVENDICATIONS POUR L'AVENIR

De bonnes structures d'accueil et une bonne protection de la maternité sont non seulement nécessaires, mais constituant aussi et surtout une condition indispensable pour que l'égalité des chances hommes/femmes sur le marché du travail devienne une réalité.

La législation belge sur la protection de la maternité est complexe et loin d'être parfaite.

Cette législation a été quelque peu modernisée en 2001, sous la pression des syndicats, en vue de se conformer au traité revu en 2000 et à la recommandation de l'OIT, l'Organisation internationale du travail.

Entre-temps, les choses se sont améliorées, mais notre cahier de revendications est loin d'être réalisé!

Quelques priorités:

- Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la semaine obligatoire de congé de prénatal devrait pouvoir être prise après l'accouchement. Actuellement, la semaine de congé prénatal obligatoire est perdue en cas de naissance avant la date prévue.
- Dans certaines situations, le congé de maternité peut être converti - à juste titre - en un congé de paternité. Le père ne bénéficie cependant pas de la même protection ni des mêmes indemnités de licenciement. Sa période de protection est plus courte et l'indemnité de licenciement qui est prévue dans ce cas est inférieure à celle octroyée dans le cas du congé de maternité. Cette inégalité doit disparaître.
- La grossesse n'est plus considérée ni indemnisée comme une maladie, ce qui est une bonne chose. Mais la perte de revenus qui reste un fait aujourd'hui, doit disparaître à terme. Il faut surtout faire un effort particulier pour les femmes demandeuses d'emploi, pour qu'elles reçoivent une meilleure allocation de maternité. En effet, ce sont surtout les femmes enceintes isolées, sans charge de famille et les femmes cohabitantes qui reçoivent de ce fait une indemnité de maternité beaucoup trop basse.
- Certaines travailleuses dont le contrat de travail est temporairement suspendu, ont droit à une indemnité du Fonds des Maladies professionnelles, d'autres doivent se contenter d'une indemnité de maladie. Il faut trouver une solution cohérente à cette situation.

Une participation équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail n'est possible que si un dispositif de garde d'enfants suffisant, abordable et de qualité est développé.

C'est pourquoi le dernier Congrès statutaire de la FGTB Fédérale avait décidé qu'il fallait:

- augmenter le nombre et la qualité des places offertes dans les structures d'accueil. Cette qualité implique une bonne formation du personnel qui doit travailler dans le cadre d'un contrat de travail statutaire;
- assurer une plus grande accessibilité financière, géographique et horaire des places dans les structures d'accueil;

Enfin, soulignons l'importance de la reconnaissance du rôle du père dans la garde des enfants et dans leur éducation.

Ces dix dernières années, l'implication des pères dans la garde et dans l'éducation des enfants a été de plus en plus soulignée. La FGTB fédérale veut continuer à stimuler cette implication. L'élargissement du congé de paternité et l'assouplissement ainsi que la meilleure indemnisation du congé parental sont un pas en avant mais encore insuffisant pour «convaincre» les jeunes pères (de la place qu'ils doivent occuper) comme le montrent les récentes études et chiffres publiés.

Il reste du pain sur la planche. Par conséquent nous continuons le combat!

ANNEXE 1: MONTANTS ACTUELS

Travail et parentalité: montants d'application sur la base de l'index au 1^{er} août 2005

Perte de revenus et protection de la sécurité et de la santé

Par jour de travail perdu, la travailleuse a droit à

- soit une indemnité de maternité complémentaire à charge de l'assurance-maladie: 60 % du salaire plafonné
- soit une indemnité à charge des maladies professionnelles: 90 % du salaire plafonné

Montants des indemnités de maternité

Titulaire	Période de repos de maternité			
	30 premiers jours		A partir du 31 ^{ème} jour	
Travailleuse active	82% du salaire non plafonné			Maximum
			75% du salaire plafonné	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Dem. emploi	Indemn. de base (1) + 19,5% du salaire plafonné	85,39 EUR	Indemn. de base (1) + 15% du salaire plafonné	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Invalide (2)	79,5% du salaire plafonné (à partir du 01/01/2005)	85,39 EUR	75% du salaire plafonné (à partir du 01/01/2005)	80,56 EUR

(1) L'indemnité de base s'élève à 60 % du salaire plafonné. Pour les demandeuses d'emploi, l'indemnité de base est égale à l'allocation de chômage (si la durée de l'incapacité de travail est inférieure à 7 mois)

(2) Le montant ne peut être inférieur à l'indemnité à laquelle l'intéressée a droit si elle ne se trouve pas en repos de maternité.

Allocation de naissance

Premier enfant	€ 1.043,93
Deuxième enfant	€ 785,43
Naissances multiples	€ 1.043,93 par enfant

Prime d'adoption

Par enfant:	€ 1.043,93
-------------	------------

Allocations familiales

Premier enfant	€ 77,05
Deuxième enfant	€ 142,58
A partir du 3ème enfant	€ 212,87

Allocation pauses d'allaitement

82 % du salaire horaire brut non plafonné.

Congé de paternité

Les trois premiers jours, la totalité du salaire est payée par l'employeur.

Les 7 autres sont indemnisés par la sécurité sociale à 82% du salaire plafonné.

Avant le 01.01.2005	86,35 EUR max.
Depuis le 01.01.2005	88,08 EUR max.

Congé d'adoption

Les trois premiers jours du congé d'adoption sont indemnisés par l'employeur.

Les autres jours sont indemnisés à 82% du salaire plafonné.

Les maxima dépendent du moment où le congé a commencé (avant ou après le 01.01.2005)

Avant le 01.01.2005	86,35 EUR max.
Depuis le 01.01.2005	88,08 EUR max.

Congé parental, congé pour soins (palliatifs)

Interruption complète	671, 52 € bruts/mois
Interruption à mi-temps	335,75 € bruts/mois
Interruption de 1/5ème	113,90 € bruts/mois
Interruption de 1/5ème parent isolé	153,17 € bruts/mois (uniquement pour congé parental)

Attention: il s'agit de montants bruts dont il faut déduire le précompte professionnel de 10,13 % pour les interruptions complètes et de 17,15 % pour les interruptions à temps partiel.

ANNEXE 2: ADRESSES UTILES

Pour de plus amples informations sur le congé de maternité, le congé d'allaitement, le congé de paternité, le petit chômage, le crédit-temps, les congés thématiques et les allocations, consultez les offices régionaux de droit social de la FGTB.

Site: www.fgtb.be

FGTB-Centre

Maison Syndicale Rue Aubry 23 • 7100 HAINES-LES-ÉPINES • Tél. 064/23.61.33

FGTB-Charleroi et Sud Hainaut

Boulevard Devreux 36-38 • 6000 CHARLEROI • Tél. 071/31.64.72

FGTB-Liège Huy Waremme

Place St. Paul 9-11 • 4000 LIEGE • Tél. 04/221.95.11

FGTB-Luxemburg

Rue des Martyrs 80 • 6700 ARLON • Tél. 063/22.37.90

FGTB-Mons Borinage

Rue Lamir 18-20 • 7000 MONS • Tél. 065/32.38.36 - 065/32.38.35

FGTB-Mouscron

Rue du Val 3 • 7700 MOUSCRON • Tél. 056/85.33.45

FGTB-Namur

Rue des Brasseurs 3 • 5000 NAMUR • Tél. 081/64.92.40

FGTB-Nivelles

Rue de Namur 24 • 1400 NIVELLES • Tél. 067/21.23.23

FGTB-Tournai Ath Lessines

Rue des Maux 26 • 7500 TOURNAI • Tél. 069/88.18.31

ABVV-Antwerpen

Ommeganckstraat 35 • 2018 ANTWERPEN • Tel. 03/220.67.00

ABVV-Limburg

Martelarenlaan 5 • 3500 HASSELT • Tel. 011/85.91.07 - 011/22.97.77

ABVV-Mechelen-Kempen

Grote Markt 48 • 2300 TURNHOUT • Tel. 014/40.03.65

ABVV-Scheldeland

Vrijdagmarkt 9 • 9000 GENT • Tel. 09/265.52.06

Dijkstraat 59 • 9200 DENDERMONDE • Tel. 052/25.92.66

Vermorgenstraat 9 • 9100 SINT-NIKLAAS • Tel. 03/760.04.08

ABVV-Vlaams Brabant

Maria Theresiastraat 119-121 • 3000 LEUVEN • Tel. 016/22.21.71

ABVV-Zuid-Oost Vlaanderen

Houtmarkt 1 • 9300 AALST • Tel. 053/78.78.78

Stationsstraat 21 • 9600 RONSE • Tel. 055/21.19.20

ABVV-West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 • 8000 BRUGGE • Tel. 050/44.10.15

J. Peurquaetstraat 27 • 8400 OOSTENDE • Tel. 059/55.60.63

Korte Torhoutstraat 27 • 8900 IEPEER • Tel. 057/20.06.67

Conservatoriumplein 9 • 8500 KORTRIJK • Tel. 056/26.82.04

Zuidstraat 22 bus 22 • 8800 ROESELARE • Tel. 051/22.70.00

- **Allocations de maternité**

- ***Service soins de santé et indemnités***

- Ministère des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement

- Rue de la Vierge Noire 3c - 1000 Bruxelles • Tél: 02/509.82.05 - Fax: 02/509.85.34

- Site Internet: <http://www.socialsecurity.fgov.be>

- ***Bureau de la mutualité le plus proche***

- **Sécurité et santé**

- ***Service entreprises FGTB fédérale***

- Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles • Tél: 02/506.82.60 • Fax: 02/550.14.03

- Site Internet : <http://www.abvv.be>

- ***Inspection médicale***

- **Hainaut/Namur-Ouest/Brabant**

- Rue de l'Ecluse 7 - 6000 Charleroi • Tél. 071/20.49.24 - Fax 071/20.49.26

- **Liège/Luxembourg/Namur-Est/Brabant**

- Bd. De la Sauvenière 73 - 4000 LIEGE • Tél. 04/223.04.34 - Fax 04/221.22.93

- **Antwerpen - Limburg - Brabant**

- Theater Building, Italiëlei 124 - 8ste verd. - 2000 Antwerpen • Tél: 03/232.27.15 - Fax: 03/234.31.33

- **Bruxelles**

- Rue Belliard 51 - 1040 Bruxelles • Tél: 02/233.41.11 - Fax: 02/233.46.40

- **Oost- en West-Vlaanderen - Brabant**

- Administratief Centrum »ter Plaeten«, Sint-Lievenslaan 33b - 9000 Gent

- Tel: 09/268.63.00 - Fax: 09/268.63.33

- **Allocations familiales et de naissance**

- ***Service allocations familiales***

- Ministère des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement

- Rue de la Vierge Noire 3c - 1000 Bruxelles • Tél: 02/509.82.96 - Fax: 02/509.85.40

- Site Internet : <http://www.socialsecurity.fgov.be>

- ***Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés***

- Rue de Trèves 70 - 1000 Bruxelles • Tél: 02/237.21.11 - Fax: 02/230.10.78

- Info@rkw-onafits.fgov.be

LEGISLATION DE BASE ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- Loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée entre autres par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur belge du 10 mars 1995)
- Loi du 3 juillet 1978 sur les conventions collectives de travail, modifiée entre autres par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur belge du 10 mars 1995)
- Convention collective de travail n° 46 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
- Convention collective de travail n° 77bis remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de credit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002
- Convention collective de travail n° 77 ter modifiant la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de credit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps
- Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre instaurant un droit aux pauses d'allaitement
- Loi-programme du 9 juillet 2004.





■ Avec l'aide de la Communauté flamande et du FSE.
FSE: contribuer au développement de l'emploi par la promotion de l'employabilité, l'entreprenariat, l'adaptabilité et l'égalité des chances et par l'investissement dans les ressources humaines

■ Pour plus d'info:

FGTB | Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tel: +32 (0)2 506.82.11 | Fax: +32 (0)2 506.82.29
E-mail: infos@fgtb.be | Website: www.fgtb.be

Lay-out: FGTB | Photos couverture: FGTB

© Janvier 2006

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: André Mordant

