




Clés pour ...

DEVENIR PARENT TOUT EN TRAVAILLANT

Octobre 2012



Direction générale Relations individuelles du travail
Direction générale Humanisation du travail

Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- ✓ par téléphone au 02 233 42 14
- ✓ par commande directe sur le site du SPF: <http://www.emploi.belgique.be>
- ✓ par écrit à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1 - 1070 BRUXELLES
Fax: (02)233 42 36
E-mail: publications@emploi.belgique.be

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF:

<http://www.emploi.belgique.be>

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 1er octobre 2012

Coordination: Direction de la communication

Rédaction: Direction générale Relations individuelles du travail et Direction générale Humanisation du travail en collaboration avec le Service public fédéral Sécurité sociale, le Service public fédéral Finances et l'Office de la naissance et de l'enfance

Couverture: Hilde Vandekerckhove

Mise en page: Rilana Picard

Fond de couverture: Isabelle Rozenbaum

Impression: Imprimerie Albe De Coker

Diffusion: Cellule Publications

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2012/1205/37

AVERTISSEMENT

En raison des fréquentes modifications qui interviennent dans la réglementation, les brochures de la série "Clés pour ..." font l'objet de mises à jour régulières, quasi annuelles. Au cas où vous souhaiteriez bénéficier d'un droit ou d'un avantage décrit dans cette brochure, vous devriez, par prudence, vérifier si cette brochure est bien la dernière édition disponible. Vous pouvez obtenir cette information en vous adressant à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, cette brochure de vulgarisation expose des réglementations parfois fort complexes. Dès lors, il se pourrait que certains cas spécifiques n'y soient pas traités. Aussi, en cas de doute ainsi que pour obtenir des explications complémentaires sur les matières exposées dans cette brochure, il faut s'adresser aux services et institutions renseignés dans la dernière partie de la brochure. C'est pour cette raison également que l'attention du lecteur doit être attirée sur le fait qu'aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

H/F

Les termes «employeur», «accueillant», «infirmier», «assistant social» et «travailleur» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

Avant-propos

Devenir parent constitue une grande étape à la fois pour la future maman mais aussi pour le futur papa. Qu'il s'agisse d'une grossesse ou d'une adoption, avoir un enfant suscite bon nombre d'interrogations: de combien de temps dispose-t-on pour accueillir l'enfant, quelles démarches doivent être effectuées envers l'employeur, quelles sont les possibilités de congé permettant de passer plus de temps avec l'enfant, quels sont les organismes pouvant accueillir l'enfant lors de la reprise du travail ?...

C'est qu'aujourd'hui, l'idée selon laquelle les exigences familiales concernent autant les hommes que les femmes fait son chemin. La question de la conciliation des vies professionnelle et privée apparaît de plus en plus comme une condition fondamentale d'une réelle égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ces évolutions ont conduit au renforcement de la protection de la maternité au cours de la dernière décennie ainsi qu'à l'élargissement du congé d'adoption.

D'autres mesures ont également été développées. Ainsi, le congé de paternité, le congé des co-parents, l'interruption de carrière... constituent autant de pistes permettant aux travailleurs futurs parents d'aménager leur temps de travail pour accueillir l'enfant.

Cette brochure rassemble donc l'ensemble des congés dont peuvent bénéficier les futurs parents. Elle présente les mécanismes de protection envers les travailleuses et les travailleurs dans le cadre d'une grossesse ou d'une adoption. Les diverses primes et allocations ainsi que les possibilités pour faire accueillir son enfant lors de la reprise du travail y sont également évoquées.

Cette brochure s'adresse aux travailleurs, hommes et femmes, du secteur privé et aux contractuels du secteur public ainsi qu'à leurs employeurs.



Table des matières

1	Protection et bien-être	.9
1.1	Interdiction de discrimination	.9
1.2	Notification et protection dans le cadre d'une grossesse	.9
1.2.1	Notification de la grossesse	.9
1.2.2	Protection contre le licenciement	.10
1.3	Notification et protection dans le cadre d'une adoption	.11
1.3.1	Notification de l'adoption	.11
1.3.2	Protection contre le licenciement	.12
1.4	Bien-être des travailleuses enceintes ou allaitantes	.13
1.4.1	Liste des risques à évaluer	.13
1.4.2	Modalités de l'analyse	.14
1.4.3	Guide pour l'évaluation des risques	.15
1.4.4	Mesures de prévention	.15
1.4.5	Après le congé de maternité	.20
1.4.6	Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires	.23
1.4.7	Interdiction du travail de nuit	.23
1.4.8	Possibilités de recours	.24
2	Congés accordés aux futures mamans	.27
2.1	Consultations prénatales	.27
2.2	Congé de maternité	.28
2.2.1	Congé prénatal	.28
2.2.2	Congé postnatal	.29
2.2.3	Prolongation du congé postnatal	.29
2.2.4	Pauses d'allaitement	.33
2.3	Congé d'adoption	.35
3	Congés accordés aux futurs papas et aux co-parents	.37
3.1	Congé de paternité	.37
3.1.1	Petit chômage (congé de circonstance)	.37
3.1.2	Conversion du congé de maternité en congé de paternité	.38
3.2	Congé de naissance pour les co-parents	.40
3.2.1	Modalités du congé pour les co-parents	.40

3.2.2	Protection contre le licenciement	42
3.3	Congé d'adoption	43
4	Autres congés dont peuvent bénéficier les parents	45
4.1	Congé parental	45
4.1.1	Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière	45
4.1.2	Congé parental dans le cadre de la convention collective n°64	50
4.2	Interruption de carrière et crédit-temps	50
4.3	Congé sans solde	52
4.4	Démission	52
5	Sécurité sociale	55
5.1	Formalités et indemnités lors de la grossesse	55
5.1.1	Formalités	55
5.1.2	Indemnisation de la travailleuse enceinte pendant son congé de maternité	56
5.1.3	Maladie pendant la grossesse	57
5.1.4	Ecartement du travail	58
5.1.5	Allocation de naissance	60
5.2	Formalités et indemnités lors de l'adoption	61
5.2.1	Formalités	61
5.2.2	Indemnisation du travailleur pendant son congé d'adoption	61
5.2.3	Prime d'adoption	61
5.3	Allocations familiales	62
5.4	Pauses d'allaitement	63
6	Consultations et accueil des enfants	65
6.1	Consultations	66
6.2	Milieus d'accueil	67
6.2.1	Accueil de type collectif: crèches, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance, maisons d'enfants et accueil occasionnel	67
6.2.2	Accueil de type familial: les accueillants d'enfants	69
6.2.3	Accueil des enfants malades	70
6.3	Accueil des enfants de plus de trois ans	70
6.4	Déduction et mesures fiscales	71
6.4.1	Déduction fiscale des frais de garde d'enfants	71
6.4.2	Mesure fiscale en faveur des ménages qui ne déduisent pas de dépenses pour garde d'enfant	73



7	Adresses utiles: on peut se renseigner75
7.1	Concernant le congé de maternité, le congé d'adoption ou les congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant75
7.2	Concernant le bien-être au travail et l'analyse des risques76
7.3	Concernant l'allocation d'interruption en cas de congé parental77
7.4	Concernant les indemnités de maternité77
7.5	Concernant les allocations familiales et l'allocation de naissance78
7.6	Concernant les milieux d'accueil, les centres de vacances, les autres accueils durant le temps libre (ATL) et les consultations de l'ONE78
7.7	Concernant la déductibilité et les mesures fiscales80
7.8	Concernant les discriminations fondées sur le sexe ou la grossesse et la maternité80

1

Protection et bien-être

1.1 Interdiction de discrimination

Tant lors du recrutement que pendant l'exécution du contrat de travail ou encore à l'issue de celui-ci, l'employeur doit assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La grossesse ou la maternité ne peuvent donc donner lieu à aucune forme de discrimination. Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut pas poser de questions relatives à la vie privée (par exemple en demandant à la candidate si elle est enceinte), à moins que ces questions ne soient pertinentes en raison de la nature ou des conditions d'exercice de la fonction.

Le travailleur qui estime être victime de discrimination sur la base de son sexe, de sa grossesse ou de sa maternité, peut s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (voir point 7.8).

1.2 Notification et protection dans le cadre d'une grossesse

1.2.1 Notification de la grossesse

A partir du moment où la travailleuse est enceinte, elle a généralement intérêt à informer l'employeur de son état. En effet, dès cet instant, un certain nombre de mesures légales de protection entrent en vigueur. Il s'agit principalement d'une protection spéciale contre le licenciement (voir point 1.2.2), du droit de s'absenter dans certains cas (voir point 2.1) et de

la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures de prévention en matière de sécurité et de santé (voir point 1.4.4).

La notification de la grossesse peut se faire de n'importe quelle manière (oralement, par écrit, par courriel,...). Comme il est toutefois recommandé d'être en possession d'une preuve de la notification de la grossesse pour pouvoir prouver plus tard, si cela s'avère nécessaire, que l'employeur était au courant de la grossesse, il est conseillé d'informer l'employeur par lettre recommandée ou en lui demandant un accusé de réception. Par ailleurs, au plus tard, sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue, la travailleuse doit remettre à son employeur un certificat médical attestant cette date.

1.2.2 Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur est averti de la grossesse, une protection spéciale contre le licenciement commence à courir. A partir de ce moment, l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail du fait de la grossesse. Cette protection contre le licenciement s'applique jusqu'à un mois après le congé postnatal. Dans le cas de jours de congé de maternité qui doivent être pris pendant une période de 8 semaines à dater de la reprise du travail, la protection normale contre le licenciement court jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois suivant cette période.



Attention!

Si le congé postnatal est prolongé (voir point 2.2.3), le délai d'un mois de protection contre le licenciement ne prend cours qu'à la fin du congé prolongé.

Il ne s'agit pas d'une protection absolue contre le licenciement. L'employeur peut mettre fin au contrat de travail (par exemple en donnant un préavis ou moyennant une indemnité compensatoire de préavis), mais seulement pour des motifs qui n'ont rien à voir avec l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Dès lors, si la travailleuse est licenciée, elle peut demander à son employeur de l'informer par écrit du(des) motif(s) de licenciement. S'il n'y a aucune raison ou s'il apparaît que le motif n'est pas étranger à son

état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à six mois de salaire brut. A cela s'ajoutent d'autres indemnités auxquelles donne droit une rupture du contrat de travail. En cas de litige, c'est le tribunal qui juge souverainement de la validité du licenciement.

Si l'employeur a le droit de licencier la travailleuse (parce que, par exemple, la section où elle travaille est fermée ou parce que l'entreprise fait l'objet d'une profonde restructuration), son préavis ne pourra pas commencer ou ne pourra pas continuer à courir pendant la période du congé de maternité (en ce compris pendant la période de 8 semaines durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé postnatal). Toutefois, si le contrat est rompu sans préavis mais moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, le contrat prend immédiatement fin pendant la période de protection.

Si le licenciement est notifié immédiatement ou peu après la période de protection, il pourra, en l'absence de motif sérieux, éventuellement être considéré comme une discrimination basée sur le sexe (voir point 1.1).

1.3 Notification et protection dans le cadre d'une adoption

1.3.1 Notification de l'adoption

Les travailleurs futurs parents ont chacun droit au congé d'adoption. Pour ce faire, ils doivent avertir leur employeur au moins un mois à l'avance.

La notification doit se faire par écrit, soit par lettre recommandée, soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception. Cet écrit doit mentionner la date de début du congé d'adoption ainsi que la date de fin de ce congé. Le congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur.

Au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, le travailleur doit fournir à l'employeur les documents attestant l'événement qui ouvre le droit à l'adoption.

1.3.2 Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail du fait de l'adoption. Cette protection commence deux mois avant la prise de ce congé et se termine un mois après la fin de celui-ci.

Il ne s'agit pas d'une protection absolue contre le licenciement. L'employeur peut mettre fin au contrat de travail (par exemple en donnant un préavis ou moyennant une indemnité compensatoire de préavis), mais seulement pour des motifs qui n'ont rien à voir avec le congé d'adoption. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Dès lors, si le travailleur ou la travailleuse est licencié, il ou elle peut demander à son employeur de l'informer par écrit du(des) motif(s) de licenciement. S'il n'y a aucune raison ou s'il apparaît que le motif n'est pas étranger au congé d'adoption, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à trois mois de salaire brut. A cela s'ajoutent d'autres indemnités auxquelles donne droit une rupture du contrat de travail. En cas de litige, c'est le tribunal qui juge souverainement de la validité du licenciement.



1.4 Bien-être des travailleuses enceintes ou allaitantes

Selon la législation sur le bien-être au travail, l'employeur est tenu d'effectuer une analyse des risques de son entreprise. Il ne doit donc pas attendre la grossesse d'une de ses travailleuses pour procéder à celle-ci.

Cette analyse doit porter sur tous les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou qui allaite ainsi que celles de son enfant. Cela implique d'évaluer toute activité au cours de laquelle peut survenir un risque spécifique du fait de l'exposition à des agents, des procédés ou des conditions de travail. L'appréciation des risques s'effectue à partir de l'étude de la nature, du degré, de la durée et de la fréquence de l'exposition.

1.4.1 Liste des risques à évaluer

L'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité donne une liste des risques qui doivent être évalués par l'employeur. Cette liste n'est toutefois pas limitative: on peut également prendre en considération des risques n'apparaissant pas sur la liste.

Il s'agit des risques suivants:

Agents

Agents physiques, lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions fœtales et/ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

- ❖ Chocs, vibrations;
- ❖ Manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires;
- ❖ Bruit;
- ❖ Rayonnements ionisants;
- ❖ Radiations non ionisantes;
- ❖ Extrêmes de froid et de chaud;

Agents biologiques dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître.

Agents chimiques dans la mesure où ils sont considérés comme des agents mettant en danger la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître:

- ❖ Substances étiquetées R40 (H351), R45 (H350), R46 (H340), R60 (H360F, H360FD, H360Fd), R61 (H360D, H360FD, H360Df), R62 (H361f, H361fd, H360f), R63 (H361d, H360Fd), R64 (H362), R49 (H350i)*;
- ❖ Agents chimiques cancérigènes;
- ❖ Agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle comme, par exemple, les amines aromatiques, les dérivés nitrés ou halogénés des hydrocarbures aromatiques, les pesticides;
- ❖ Oxyde de carbone.

Procédés

Procédés industriels au cours desquels une substance ou une préparation cancérigène se dégage.

Conditions de travail

- ❖ Travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol;
- ❖ Travaux manuels effectués dans les atmosphères de surpression;
- ❖ Travaux souterrains miniers;
- ❖ Charge psychosociale, charge mentale ou physique provoquée par une activité qui comporte des risques d'agression ou de violence;
- ❖ Mouvements et postures, déplacements (soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement), qui provoquent une fatigue et charge physiques.

1.4.2 Modalités de l'analyse

Pour l'évaluation des risques, l'employeur se fait aider par le conseiller en prévention - médecin du travail et par le Comité pour la prévention et la protection au travail. Ils disposent en effet de l'expertise nécessaire pour évaluer le risque pour la travailleuse enceinte, l'embryon ou la travailleuse pendant la période d'allaitement.

* Remarque sur la formulation des phrases de risque: les mentions H figurant entre parenthèses sont destinées à remplacer les phrases de risque R. Ces mentions H correspondent à une nouvelle classification établie selon l'annexe VII du Règlement (CE) n°1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, publié au Journal officiel n°L353 du 31-12-08.

Les résultats de cette analyse des risques et les mesures à prendre doivent être consignés par écrit dans un plan global de prévention qui sera soumis à l'avis du Comité pour la prévention et la protection au travail. A défaut de Comité, ce document sera soumis à la délégation syndicale.

L'employeur doit également informer toutes les travailleuses concernées des résultats de cette évaluation des risques et de toutes les mesures à prendre.

1.4.3 Guide pour l'évaluation des risques

La Commission de l'Union européenne a établi un document intitulé «Communication de la Commission sur les lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (directive 92/85/CEE du Conseil)», dont les références sont COM(2000) 466 final. Ce document présente une liste de situations et dangers de nature générale, et une liste de dangers spécifiques, qui sont respectivement accompagnées d'une description des risques ainsi que d'exemples de mesures de prévention à prendre. On peut consulter ce document sur le site de l'Union européenne: <http://eur-lex.europa.eu>

1.4.4 Mesures de prévention

A. Evaluation des risques lors de l'exercice d'activités

Dès que l'employeur est informé de la grossesse de la travailleuse, il est tenu d'examiner si, lors de l'évaluation des risques, son poste de travail a été considéré comme un poste à risque. Si c'est le cas, elle tombe sous la surveillance de santé du conseiller en prévention - médecin du travail. L'employeur remet à la travailleuse le formulaire de «demande de surveillance de santé» des travailleurs et avertit en même temps le conseiller en prévention - médecin du travail.

A l'issue de l'examen médical, le conseiller en prévention - médecin du travail remplit un formulaire d'évaluation de santé sur lequel il communique à la travailleuse et à son employeur ses propositions ainsi que sa décision quant à l'aptitude ou l'inaptitude de la travailleuse à occuper un poste de travail ou à exercer une activité déterminée.

B. Mesures à appliquer

Si le conseiller en prévention - médecin du travail décèle un risque pour la sécurité et la santé de la travailleuse ou de l'enfant, l'employeur doit prendre des mesures. Ces mesures proposées par le conseiller en prévention - médecin du travail sont les suivantes:

- ❖ aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail à risque de la travailleuse;
- ❖ si cela s'avère impossible ou irréalisable pour l'employeur pour des motifs dûment justifiés, il doit faire en sorte que la travailleuse effectue un autre travail compatible avec son état;
- ❖ si cela n'est toujours pas possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue et la travailleuse enceinte reçoit une indemnité dans le cadre de la protection de la maternité. Cela correspond à une mise en écartement (écartement prophylactique).

Une de ces trois mesures doit également être appliquée lorsque la travailleuse invoque un danger ou une maladie en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, et ce pour autant que le conseiller en prévention - médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque.

Lorsque la période d'application d'une de ces mesures prend fin, l'employeur est tenu d'occuper la travailleuse dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Si la travailleuse bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail ou du temps de travail ou obtient un travail de remplacement, elle a droit au salaire qui correspond à sa nouvelle fonction. Si ce salaire s'avère être inférieur au salaire normalement perçu, elle reçoit une indemnité de maternité complémentaire. Si le contrat de travail est suspendu, elle a droit à une indemnité de maternité (voir point 5.1.4).

C. Risques concernés

L'employeur doit immédiatement appliquer une des trois mesures décrites au point B lorsque la travailleuse est exposée à un des risques suivants:

Agents physiques

- ❖ Manutention manuelle de charges pendant les trois derniers mois de la grossesse;
- ❖ Ambiances chaudes supérieures à 30°C;
- ❖ Rayonnements ionisants.

Agents biologiques

Des agents biologiques qui peuvent présenter des risques graves parmi lesquels:

Bactéries:

- *Listeria monocytogenes*
- *Neisseria gonorrhoeae*
- *Treponema pallidum*

Virus:

- Entérovirus;
- Virus Coxsackie (Groupe B);
- Echovirus;
- Virus de l'hépatite B;
- Virus de l'herpes;

- Cytomegalovirus;
- Virus d'Epstein Barr;
- Herpes, simplex virus, type 2;
- Herpes virus varicella-zoster;
- Virus d'immunodéficience humaine;
- Parvovirus humain B 19;
- Rubellavirus.

Parasites:

- *Toxoplasma gondii*

Le risque n'est pas présent s'il est démontré que la travailleuse enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

Agents chimiques

	Nom de la substance	n° cas	n° EINECS
1	Acétate de dinosèbe; (Acétate de sec-butyle-2 dinitro-4,6 phénol)	2813-95-8	220-560-1
2	Acétate de 2-éthoxyéthyle	111-15-9	203-839-2
3	Acétate de 2-méthoxyéthyle	110-49-6	203-772-9
4	Acétate de méthyl-ONN-azoxyméthyle	592-62-1	209-765-7
5	Acétate de plomb basique; Sous acétate de plomb	301-04-2	206-104-4
6	Benzène	71-43-2	200-753-7

	Nom de la substance	n° cas	n° EINECS
7	Benzol[a]pyrène	50-32-8	200-028-5
8	Binapacryl (- Binapacryl (ISO))	485-31-4	207-612-9
9	Biphényles chlorés (42 % Cl)	53469-21-9	-
10	Biphényles chlorés (54 % Cl)	11097-69-1	-
11	Chloroforme	67-66-3	200-663-8
12	Chlorure de méthyle	74-87-3	200-817-4
13	Composés de l'arsenic	7440-38-2	
14	Coumafène (Warfarin)	81-81-2	201-377-6
15	N,N-deméthylformamide	68-12-2	200-679-5
16	Dinosèbe	88-85-7	201-861-7
17	Dinosèbe (sels et esters de), à exclusion de ceux nommément désignés dans cette liste		
18	2-éthoxyéthanol	110-80-5	203-804-1
19	Ethylénethiourée	96-45-7	202-506-9
20	Halothane	151-67-7	205-796-5
21	Médicaments antimétaboliques		

	Nom de la substance	n° cas	n° EINECS
22	2-méthoxyéthanol Méthylglycol	109-86-4	203-713-7
23	Mercure et ses dérivés		
24	Nitrofène (ISO)	1836-75-5	217-406-0
25	Oxyde de 2,4-dichlorophé- nyle et de 4-nitrophényle		
26	Plomb (bis(orthophosphate) de tri-)	7446-27-7	231-205-5
27	Plomb (composés du), à l'ex- ception de ceux nommément désignés dans cette liste Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain		
28	Plomb (di(acétate) de) (= trihydrate)	6080-56-4	
29	Plomb(II) (méthanesulfonate de)	17570-76-2	401-750-5
30	Sulfure de carbone	75-15-0	200-843-6
31	Tétrachlorure de carbone	56-23-5	200-262-8

Conditions de travail

- ◆ Travaux souterrains miniers;
- ◆ Travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol;
- ◆ Travaux manuels effectués dans les caissons à air comprimé.

D. Examen médical après la mise en écartement

Lorsque l'employeur doit procéder immédiatement à l'écartement parce que la travailleuse enceinte est exposée à un risque visé au point C et que les autres mesures ne sont pas applicables, l'examen médical doit être organisé au plus tôt après la mise en écartement par l'employeur.

Dans la plupart des cas, la décision du médecin du travail confirmera la décision d'écartement prise par l'employeur et le paiement des indemnités de maternité pourra alors débuter à partir du premier jour où la travailleuse a été écartée.

Mais, il peut arriver lors de l'examen médical que le médecin du travail estime que la mesure d'écartement prise par l'employeur n'est pas justifiée et, si la travailleuse a déjà perçu des indemnités de maternité pour son écartement, la mutualité pourrait alors en demander le remboursement.

C'est pourquoi il est particulièrement important que les employeurs et les services de prévention et de protection au travail organisent le plus rapidement possible l'examen médical d'une travailleuse qui doit immédiatement être écartée.

1.4.5 Après le congé de maternité

Lorsque l'une des mesures décrites dans le point 1.4.4 est appliquée à la travailleuse, elle doit, au plus tard dans les huit jours de sa reprise de travail, être soumise à un nouvel examen médical par le conseiller en prévention - médecin du travail. Celui-ci peut éventuellement décider de prolonger les mesures prises.

Lorsque la travailleuse allaite son enfant après la reprise du travail, elle doit immédiatement en avvertir son employeur. Celui-ci informe à son tour le conseiller en prévention - médecin du travail qui examine, sur la base de l'évaluation des risques, s'il y a éventuellement une exposition aux agents ou conditions de travail interdits. L'employeur doit immédiatement prendre une des trois mesures s'il s'avère que la travailleuse est exposée à un de ces agents ou à une de ces conditions de travail interdits.

Agents physiques

La manutention manuelle de charges pendant les neuvième et dixième semaines qui suivent l'accouchement.

Agents biologiques qui présentent un risque grave pour l'enfant

- ❖ Le cytomegalovirus;
- ❖ Le virus de l'hépatite B;
- ❖ Les virus d'immunodéficience humaine.

Agents chimiques

	Nom de la substance	n° cas	n° EINECS
1	Acétate de dinosèbe; (Acétate de sec-butyle-2 dinitro-4,6 phénol)	2813-95-8	220-560-1
2	Acétate de 2-éthoxyéthyle	111-15-9	203-839-2
3	Acétate de 2-méthoxyéthyle	110-49-6	203-772-9
4	Acétate de méthyl-ONN-azoxymethyle	592-62-1	209-765-7
5	Acétate de plomb basique; Sous acétate de plomb;	301-04-2	206-104-4
6	Benzène	71-43-2	200-753-7
7	Benzol[a]pyrène	50-32-8	200-028-5
8	Binapacryl (- Binapacryl (ISO))	485-31-4	207-612-9
9	Biphényles chlorés (42 % Cl)	53469-21-9	-
10	Biphényles chlorés (54 % Cl)	11097-69-1	-
11	Chloroforme	67-66-3	200-663-8

	Nom de la substance	n° cas	n° EINECS
12	Chlorure de méthyle	74-87-3	200-817-4
13	Composés de l'arsenic	7440-38-2	
14	Coumafène (Warfarin)	81-81-2	201-377-6
15	N,N-deméthylformamide	68-12-2	200-679-5
16	Dinosèbe	88-85-7	201-861-7
17	Dinosèbe (sels et esters de), à exclusion de ceux nommément désignés dans cette liste		
18	2-éthoxyéthanol	110-80-5	203-804-1
19	Ethylénethiourée	96-45-7	202-506-9
20	Halothane	151-67-7	205-796-5
21	Médicaments antimitotiques		
22	2-méthoxyéthanol Méthylglycol	109-86-4	203-713-7
23	Mercure et ses dérivés		
24	Nitrofène (ISO)	1836-75-5	217-406-0
25	Oxyde de 2,4-dichlorophényle et de 4-nitrophényle		
26	Plomb (bis(orthophosphate) de tri-)	7446-27-7	231-205-5

	Nom de la substance	n° cas	n° EINECS
27	Plomb (composés du), à l'exception de ceux nommément désignés dans cette liste Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain		
28	Plomb (di(acétate) de) (= trihydrate)	6080-56-4	
29	Plomb(II) (méthanesulfonate de)	17570-76-2	401-750-5
30	Sulfure de carbone	75-15-0	200-843-6
31	Tétrachlorure de carbone	56-23-5	200-262-8

Conditions de travail

- ❖ Travaux souterrains miniers;
- ❖ Travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol.

1.4.6 Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires

La travailleuse enceinte ne peut effectuer des heures supplémentaires. Il existe un certain nombre d'exceptions à cette règle, par exemple pour les personnes occupant un poste de confiance ou les personnes ayant une fonction dirigeante.

1.4.7 Interdiction du travail de nuit

Par travail de nuit, il faut entendre le travail qui est principalement effectué entre 20h le soir et 6h du matin.

L'employeur ne peut obliger une travailleuse à effectuer du travail de nuit:

- ❖ pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement;
- ❖ pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ou pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé postnatal obligatoire. Dans ce cas, la travailleuse doit présenter un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité et la santé de la travailleuse ou de l'enfant.

Si la travailleuse répond à une de ces conditions, l'employeur est tenu de prendre une des mesures suivantes:

- ❖ il doit transférer la travailleuse à un travail de jour;
- ❖ si cela s'avère impossible ou irréalisable pour l'employeur pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse est suspendue. Toutefois, à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement, le congé de maternité est obligatoirement octroyé à la travailleuse.

Ces mesures sont également d'application pendant la période d'allaitement.

Lorsque la période d'application des mesures prend fin, l'employeur est tenu d'occuper la travailleuse dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Il convient de mentionner ici la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du Conseil national du travail. Cette convention en vigueur dans le secteur privé est plus favorable sur certains points que la réglementation générale.

Ainsi, la travailleuse dans le secteur privé peut déjà demander un travail de jour à partir du troisième mois avant la date présumée de l'accouchement jusqu'au troisième mois après l'accouchement. Sur la base d'une attestation médicale, il est même possible de demander un travail de jour après le congé postnatal, et ce sans limite dans le temps.

1.4.8 Possibilités de recours

Lorsque l'employeur omet ou refuse de prendre des mesures (lorsque, par exemple, il ne procède pas à l'écartement de la travailleuse d'un poste de travail précis alors qu'elle l'estime nécessaire), la travailleuse peut tout d'abord tenter de résoudre ce problème au sein de l'entreprise. Elle peut

prendre contact avec le conseiller en prévention - médecin du travail ou avec le Comité pour la prévention et la protection au travail ou avec la délégation syndicale.

Si cela s'avère insuffisant, elle peut contacter la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail compétente pour son employeur (adresses voir point 7.2). Si besoin est, la travailleuse peut également envisager une procédure auprès du tribunal du travail.



Si la travailleuse n'est pas d'accord avec une décision du conseiller en prévention - médecin du travail (il l'écarte, par exemple, d'un poste de travail alors qu'elle n'en voit pas la raison), elle peut utiliser la procédure de concertation ou introduire un recours auprès du Contrôle du bien-être au travail.

Elle peut déposer un recours, dans les sept jours ouvrables de la date de remise du formulaire d'évaluation de santé, auprès du médecin-inspecteur du Contrôle du bien-être. Elle adressera ce recours par écrit et mentionnera les observations et conclusions du médecin qu'elle aura elle-même choisi. Pendant cette période, la travailleuse ne peut subir aucune perte de salaire et elle est tenue d'accepter tout travail que le conseiller en prévention - médecin du travail juge compatible avec son état de santé.



Textes réglementaires

Chapitre II – Dispositions relatives à l'hygiène des lieux de travail – du titre II du Règlement général pour la protection du travail, art.88.

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée notamment par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur belge du 10 mai 1995).

Arrêté royal du 10 mai 1990 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, 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 (Moniteur belge du 13 juin 1990).

Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (Moniteur belge du 18 mai 1995).

Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (Moniteur belge du 16 juin 2003).

Loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit (Moniteur belge du 8 avril 1997).

Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Moniteur belge du 30 mai 2007).

2

Congés accordés aux futures mamans

Qu'il s'agisse d'une grossesse ou d'une adoption, les futures mamans ont droit à un congé pour prendre soin de leur enfant. Dans le cadre d'une grossesse, la future maman a droit à un congé de maternité et dans le cadre d'une adoption, elle a droit à un congé d'adoption.

2.1 Consultations prénatales

Dès que l'employeur est averti de la grossesse, la travailleuse enceinte a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux et ce, uniquement si ces derniers ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence. Si une convention collective de travail ou le règlement de travail de l'entreprise le prescrit ou si l'employeur l'y invite, la travailleuse devra remettre à l'employeur un certificat médical qui justifie son absence.

2.2 Congé de maternité

Une travailleuse qui va accoucher a droit à un congé de maternité d'une durée de 15 semaines. Dans le cas de naissances multiples, le congé est en principe de 17 semaines mais il peut se prolonger jusqu'à 19 semaines (voir point 2.2.3 B.).

Le congé de maternité se compose du congé dit prénatal qui est pris avant l'accouchement et du congé dit postnatal qui commence à partir du jour de l'accouchement.

Le congé prénatal comporte six semaines dont cinq sont facultatives et une est obligatoire (il s'agit des sept jours précédents immédiatement la date présumée de l'accouchement). En cas de naissances multiples, le congé prénatal comporte huit semaines (sept semaines facultatives et une semaine obligatoire).

Le congé postnatal comporte au minimum neuf semaines obligatoires. Il peut être complété du congé prénatal facultatif non pris avant l'accouchement soit de maximum cinq semaines (maximum sept semaines en cas de naissances multiples).

La travailleuse ne peut en aucun cas effectuer des prestations de travail dans la période des sept jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement, et dans les neuf semaines prenant cours le jour de l'accouchement. Les semaines restantes peuvent être prises avant ou après l'accouchement.

2.2.1 Congé prénatal

Le congé prénatal peut débuter au plus tôt à partir de la sixième semaine avant la date présumée de l'accouchement. La travailleuse enceinte détermine elle-même quand ce «congé facultatif» prend cours.

A cet effet, elle remet à l'employeur, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement, un certificat médical mentionnant cette date. Si elle accouche après cette date, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Dans le cas de naissances multiples, la travailleuse enceinte peut prendre son congé prénatal huit semaines avant la date présumée de l'accouchement. Elle doit remettre alors un certificat médical à l'employeur neuf semaines avant cette date.

A partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement, la travailleuse enceinte ne peut effectuer aucun travail et il est interdit à l'employeur de l'occuper: c'est le «repos obligatoire». En cas d'accouchement avant la date présumée, la partie des sept jours, qu'elle ne peut plus prendre parce qu'elle a accouché avant la date présumée de l'accouchement, est perdue et ne peut pas non plus être prise plus tard.

Les jours de congé prénatal que la travailleuse enceinte pouvait décider elle-même de prendre et qu'elle n'a pas pris peuvent être reportés et pris après l'accouchement (voir point 2.2.3).

2.2.2 Congé postnatal

A partir du jour de l'accouchement, la travailleuse ne peut pas travailler pendant une période de neuf semaines. Il n'existe aucune exception à cette règle. Dans certains cas, le congé postnatal de neuf semaines peut être prolongé (voir point 2.2.3).

Lorsque la travailleuse a encore travaillé le jour de l'accouchement, la période de 9 semaines de repos de maternité commencera à courir le lendemain de l'accouchement.

2.2.3 Prolongation du congé postnatal

A. Principe

A la demande de la travailleuse, l'interruption de travail de neuf semaines peut être prolongée d'une période égale à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date réelle de l'accouchement (donc du congé facultatif qu'elle n'a pas encore pris). Pour calculer cette période, il faut donc partir de la date réelle de l'accouchement et non plus de la date présumée de l'accouchement. Un changement peut donc apparaître par rapport aux calculs effectués sur la base de la date présumée.

En cas de naissances multiples, le congé postnatal est prolongé d'une période égale à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la huitième semaine précédant la date réelle de l'accouchement.



En cas de naissance prématurée, donc avant ou pendant la période des sept jours précédant l'accouchement, il convient de déduire de cette période le nombre de jours pendant lesquels la travailleuse a travaillé. Ce sont les sept jours de repos prénatal obligatoire qu'elle n'a pas pu prendre complètement parce que l'enfant est né plus tôt que prévu. Cela signifie donc que l'on peut au maximum reporter cinq semaines (sept semaines en cas de naissances multiples).

Seules les périodes pendant lesquelles la travailleuse enceinte a continué à travailler entrent ici en ligne de compte. Mais certains jours d'inactivité sont assimilés à des périodes de travail, notamment:

- ❖ les périodes des vacances légales;
- ❖ la période pendant laquelle est exercée la fonction de juge social;
- ❖ les jours de "petits chômages" (mariage, décès, enterrement...);
- ❖ les jours où il est permis d'être absent du travail pour raisons impérieuses avec maintien ou non de la rémunération (c'est-à-dire lors de tout événement imprévisible qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur comme par exemple en cas de dégâts causés à son habitation par un incendie ou une inondation) qui sont réglés légalement, réglementairement ou par une convention collective de travail;
- ❖ les jours d'absence avec rémunération journalière garantie (par exemple, un cas de force majeure empêche la travailleuse d'arriver à son travail ou de poursuivre son travail, le temps où on s'est absenté pour aller voter par procuration);
- ❖ les périodes d'accident technique se produisant dans l'entreprise, de chômage temporaire par suite d'un accident technique, d'intempéries et de manque de travail résultant de causes économiques;
- ❖ la période de fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement;
- ❖ les jours fériés pendant le contrat de travail, les jours de remplacement d'un jour férié et les jours fériés ou jours de remplacement durant une période de chômage temporaire;
- ❖ pour la titulaire qui travaille alternativement en régime de cinq et de six jours, le jour de la semaine du régime de cinq jours qui aurait normalement été travaillé s'il s'était agi d'une semaine du régime de six jours;
- ❖ les jours de repos compensatoire accordés à la suite des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et le repos compensatoire accordé à la suite de la réduction du temps de travail;

- ❖ les jours de vacances et les jours fériés légaux des gardiens et gardiennes d'enfants sans accueil d'enfants (pour le(s) premier(s) enfant(s) de la travailleuse).
- ❖ les jours de congé pour soins d'accueil.

Les périodes d'écartement prophylactique ou d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne sont pas assimilées à des périodes de travail. Lorsqu'une travailleuse enceinte tombe malade, par exemple, durant les six semaines (huit semaines en cas de naissances multiples) qui précèdent son accouchement, elle ne peut en principe pas prolonger son congé postnatal de sa période de maladie. Toutefois, elle pourra dans certaines conditions bénéficier d'une prolongation du congé postnatal d'une semaine si elle en fait la demande (voir point D.).

La prolongation doit se prendre immédiatement après le congé postnatal obligatoire de neuf semaines.

B. Prolongation supplémentaire en cas de naissances multiples

En cas de naissances multiples, outre la prolongation due au report du congé prénatal facultatif (voir point A), la travailleuse peut demander de prolonger son congé postnatal d'une période maximale de deux semaines.

C. Prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Lorsque l'enfant ne peut quitter l'hôpital après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal est prolongé, à la demande de la travailleuse, d'une durée égale à la durée de l'hospitalisation après ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines.

Exemple:

- ❖ *L'enfant est resté à l'hôpital pendant une période totale, ininterrompue, de 28 jours à compter de sa naissance. La travailleuse pourra demander une prolongation de son congé postnatal de 21 jours (28 jours moins 7 jours).*

Afin d'obtenir cette prolongation la travailleuse doit remettre à son employeur, à la fin de la période de congé postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours et indiquant la durée d'hospitalisation.

Dans le cas où l'enfant est toujours hospitalisé au terme de la période de prolongation résultant de la première attestation de l'établissement hospitalier, une nouvelle attestation sera remise à l'employeur certifiant que l'enfant n'a toujours pas quitté l'hôpital et mentionnant la durée d'hospitalisation.

La travailleuse doit également remettre à son organisme assureur un certificat de l'hôpital attestant la durée d'hospitalisation de son enfant.

D. Prolongation en cas d'incapacité à travailler pendant toute la période couverte par le congé prénatal

A la demande de la travailleuse, le congé postnatal est prolongé d'une semaine lorsqu'elle a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période des six semaines qui précèdent la date effective de l'accouchement, ou des huit semaines lorsqu'il s'agit d'une naissance multiple.

E. Jours de repos postnatal

La travailleuse qui accouche peut, sous certaines conditions, convertir les deux dernières semaines de son congé de maternité en jours de congé postnatal. Ces jours doivent être pris dans la période des huit semaines à compter de la reprise du travail. La conversion n'est seulement possible que lorsque le congé de maternité peut être prolongé après le congé postnatal d'au moins deux semaines (par exemple deux semaines de repos prénatal qui n'ont pas été prises avant l'accouchement).

La travailleuse décide elle-même quand elle prendra ces jours de congé. Le planning de ces jours doit se faire en fonction de son propre calendrier. Elle doit informer son employeur de son planning au plus tard quatre semaines avant la fin de son congé postnatal.

Elle doit introduire une demande auprès de son organisme assureur pour recevoir des indemnités de maternité pour ces jours.

2.2.4 Pauses d'allaitement

La convention collective de travail n°80 accorde à la travailleuse le droit de suspendre ses prestations de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait. Cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur. Toutefois, la travailleuse a droit à une indemnité versée par

son organisme assureur. Elle s'élève à 82% de la dernière rémunération brute non plafonnée.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure et la travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée, de quatre heures ou plus a droit à une pause sur cette journée. La travailleuse dont les prestations sont d'au moins sept heures trente a droit à deux pauses sur cette journée. Ces pauses peuvent être prises en une ou deux fois.

On peut faire usage du droit aux pauses d'allaitement jusqu'à neuf mois après la naissance de l'enfant. Dans des circonstances exceptionnelles (par exemple, une naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois au maximum.

La travailleuse qui souhaite faire usage du droit aux pauses d'allaitement devra conclure avec son employeur un accord dans lequel seront déterminés les moments où peuvent être prises les pauses.

La travailleuse doit informer son employeur deux mois à l'avance au moyen d'une lettre recommandée ou par la remise d'une lettre dont un exemplaire est signé par l'employeur comme accusé de réception.

La travailleuse doit également fournir la preuve qu'elle allaite réellement son enfant. Elle peut présenter à cet effet une attestation d'un centre de consultation pour enfants ou un certificat médical. Cette preuve doit ensuite être remise à nouveau chaque mois.

La travailleuse qui fait usage de ce droit bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où elle informe son employeur de son intention de prendre des pauses jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat.

**Attention!**

Il ne faut pas confondre les pauses d'allaitement avec le congé d'allaitement. Le congé d'allaitement est uniquement accordé à la travailleuse lorsque son travail présente un risque pour sa sécurité et sa santé ou celles de son enfant (voir point 5.1.4).

2.3 Congé d'adoption

La travailleuse qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant dans sa famille a droit à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum six semaines, si l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans au début du congé, et de maximum quatre semaines dans les autres cas.

Dans les cas où la travailleuse choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre de ce congé, le congé doit être au moins d'une semaine et doit être pris par semaine entière (la travailleuse devra donc prendre deux, trois, quatre ou cinq semaines complètes et non une semaine et demi ou deux semaines et un jour...).

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou dans certains cas lorsque l'enfant est atteint d'une affection.

L'exercice du droit au congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage et prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.





Textes réglementaires

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée notamment par la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2009) et loi portant dispositions diverses du 6 mai 2009(Moniteur belge du 16 mai 2009).

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée notamment par la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004).

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (Moniteur belge du 27 juillet 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 (Moniteur belge du 31 juillet 1996).

Arrêté royal du 14 avril 2009 modifiant l'article 39 , alinéa 3, dernière phrase de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

CCT n°80, conclue le 27 novembre 2001 au sein du Conseil national du travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002 (Moniteur belge du 12 février 2002)

CCT N° 80 bis du 13 octobre 2010 modifiant la CCTn° 80 , rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 décembre 2010 (Moniteur belge 20 décembre 2010).

3

Congés accordés aux futurs papas et aux co-parents

Qu'il s'agisse d'une adoption ou d'une naissance, les papas ainsi que dans certaines circonstances les co-parents occupés sous contrat de travail, ont droit à un congé pour accueillir l'enfant.

3.1 Congé de paternité

Le père travailleur a le droit, à l'occasion de la naissance de son enfant de s'absenter de son travail. La durée de ce congé est de dix jours ouvrables. Le père doit prendre ces jours de congé dans un délai de quatre mois à compter du jour de l'accouchement. Les dix jours peuvent être pris en une fois ou de manière échelonnée.

3.1.1 Petit chômage (congé de circonstance)

Pendant les trois premiers jours du congé de paternité, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour avoir droit à sa rémunération, il doit cependant avoir informé au préalable l'employeur de l'accouchement. Si cela n'est pas possible, il doit en tout cas avertir son employeur le plus rapidement possible.

Au cours des sept jours suivants du congé de paternité, le travailleur ne perçoit pas de rémunération mais une indemnité lui est versée via son organisme assureur (sa mutualité). Le montant de cette indemnité s'élève à 82% du salaire brut (plafonné).

Pour percevoir cette indemnité, l'intéressé doit introduire une demande auprès de son organisme assureur en y joignant un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Son organisme assureur lui remet une feuille de renseignements à compléter par lui et son employeur et à lui renvoyer au terme du congé de paternité.

3.1.2 Conversion du congé de maternité en congé de paternité

En cas d'hospitalisation ou de décès de la mère, les périodes non utilisées de congé de maternité peuvent être prises par le père travailleur à sa demande afin d'assurer l'accueil de l'enfant.

A partir du moment où l'employeur a été informé de la conversion du congé de maternité en congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé de paternité, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité.

Si le père est injustement licencié, l'employeur doit lui payer six mois de salaire. De plus, il lui est redevable d'une indemnité de licenciement. Cette indemnité n'est toutefois pas cumulable avec une indemnité pour licenciement arbitraire ou une indemnité de licenciement pour les travailleurs protégés suivants: membres et candidats pour les conseils d'entreprise, les comités et les services de prévention et de protection au travail, délégués syndicaux, personnes en interruption de carrière, bénéficiaires d'un congé-éducation payé.

A. Hospitalisation de la mère

Si la mère est hospitalisée, le congé de paternité ne peut prendre cours:

- ❖ qu'à partir du septième jour suivant la naissance de l'enfant;
- ❖ que lorsque l'enfant nouveau-né a quitté l'hôpital;
- ❖ que si l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours.

Ce congé de paternité prend fin au moment où la mère quitte l'hôpital. Ce congé ne peut jamais durer plus longtemps que la partie du congé qui n'a pas été prise par la mère.

Le père travailleur qui veut prendre ce congé doit en aviser son employeur par écrit avant le début du congé. Il indique également la date de début du congé et la durée probable de son absence. Il remet le plus rapidement possible à son employeur un certificat médical confirmant que l'hospitalisation de la mère durera sept jours au moins.

Après en avoir avisé son employeur, le travailleur doit également introduire une demande auprès de son organisme assureur. Cette demande doit être accompagnée d'une attestation de l'établissement hospitalier:

- ❖ indiquant la date à laquelle l'hospitalisation de la mère a pris cours;
- ❖ certifiant que l'hospitalisation de la mère a une durée supérieure à sept jours;
- ❖ certifiant que le nouveau-né a quitté l'hôpital.

Dès qu'il reçoit la demande de congé de paternité, l'organisme assureur remet au travailleur une feuille de renseignements et l'attestation relative aux conditions d'assurance. Celles-ci doivent être complétées et signées par le travailleur et selon le cas par son employeur ou par la caisse de paiement des allocations de chômage (ou par le débiteur des prestations prévues en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles).

Si le père fait usage de ce congé, il perçoit une indemnité à charge de son organisme assureur fixée à 60% de sa dernière rémunération plafonnée à 126,4894 € par jour (montant au 1er septembre 2012). La mère continue à bénéficier de l'indemnité de maternité et de la protection contre le licenciement.

B. Décès de la mère

En cas de décès de la mère, la partie restante du congé de maternité peut être convertie en congé de paternité.

Le père travailleur qui veut prendre ce congé doit en avertir par écrit son employeur dans les sept jours suivant le décès de la mère. Il indique également la date de début du congé et la durée probable de son absence.

Le père travailleur doit également introduire une demande auprès de son organisme assureur, accompagnée d'un extrait d'acte de décès et d'une

attestation de l'établissement hospitalier indiquant que le nouveau-né a quitté l'hôpital.

Le père bénéficie d'une indemnité pour chaque jour ouvrable ainsi que pour chaque jour assimilé. Le montant de l'indemnité est déterminé sur base de la rémunération du père de l'enfant, au même taux que l'indemnité de maternité, compte tenu de la durée déjà écoulée du congé de maternité (voir point 5.1.2).

3.2 Congé de naissance pour les co-parents

3.2.1 Modalités du congé pour les co-parents

Le co-parent, occupé dans le cadre d'un contrat de travail mais qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant nouveau-né de son partenaire, peut également sous certaines conditions, de la même manière qu'un père biologique, avoir droit à 10 jours de congé lorsque sa partenaire accouche. On parle dans ce cadre d'un congé de naissance et on désigne comme groupable le partenaire de même sexe des mères biologiques.

Différentes conditions doivent préalablement être remplies:

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



de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Seul un travailleur a droit au congé de naissance et les travailleurs des différentes catégories énumérées ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.

Tout comme pour le congé de paternité, les jours de congé doivent être pris, au choix du travailleur, endéans les quatre mois après la naissance. Ces jours ne doivent pas nécessairement être pris en une fois mais peuvent être répartis sur la période de quatre mois après la naissance. Le jour de l'accouchement compte comme le premier jour de la période de quatre mois.

Dans le cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple le travailleur n'a droit qu'une seule fois à 10 jours de congé de naissance.

Comme pour le congé de paternité, le travailleur a droit pendant les 3 premiers jours de son congé de naissance à sa rémunération normale à charge de l'employeur. Au cours des sept jours suivants, il a droit à une indemnité à charge de son organisme assureur.

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

Le cas échéant, le congé de naissance sera déduit du congé d'adoption, si le co-parent adopte l'enfant concerné. Le congé de naissance n'ouvre pas non plus d'autres droits civils, sociaux ou économiques.

3.2.2 Protection contre le licenciement

Les travailleurs qui veulent exercer leur droit au congé de paternité ou au congé de naissance, bénéficient, sous certaines conditions, d'une protection contre le licenciement.

Cette protection contre le licenciement interdit à l'employeur de mettre fin au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé, pendant une période qui prend cours au moment de l'avertissement écrit à l'employeur de la prise du congé de paternité ou de naissance et qui s'achève 3 mois après cet avertissement.

En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, l'employeur sera redevable au travailleur d'une indemnité forfaitaire de protection égale à la rémunération brute de trois mois, outre l'indemnité compensatoire de préavis qui serait éventuellement due.

Cette protection contre le licenciement est applicable aux travailleurs qui informent leur employeur par écrit qu'ils prennent leur congé de naissance.

3.3 Congé d'adoption

Le travailleur qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant dans sa famille a droit à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum six semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans au début du congé et de maximum quatre semaines dans les autres cas.

Dans les cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre de ce congé, le congé doit être au moins d'une semaine et doit être pris par semaine entière (le travailleur devra donc prendre deux, trois, quatre ou cinq semaines complètes et non une semaine et demi ou deux semaines et un jour...).

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou dans certains cas lorsque l'enfant est atteint d'une affection.

L'exercice du droit au congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage et prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.



Textes réglementaires

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi du 13 avril 2011 modifiant en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur belge du 10 mai 2010) et modifiée par la loi du 11 juin 2011 modifiant la législation en ce qui concerne la protection du congé de paternité (Moniteur belge du 20 juillet 2011).

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée par la loi du 11 juin 2011 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité (Moniteur belge du 20 juillet 2011).

Arrêté royal 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 (Moniteur belge du 9 novembre 1994).

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (Moniteur belge du 27 juillet 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 (Moniteur belge du 31 juillet 1996).

4

Autres congés dont peuvent bénéficier les parents

Il existe un certain nombre de possibilités qui permettent à la mère comme au père d'obtenir un congé pour prendre soin de l'enfant dans les premiers mois ou années de son existence.

4.1 Congé parental

4.1.1 Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière

Les parents qui souhaitent consacrer plus de temps à l'éducation de leur enfant peuvent recourir au congé parental. Le droit au congé parental s'applique tant au père qu'à la mère. Cela signifie que soit le père, soit la mère, soit les deux parents peuvent faire valoir individuellement le droit au congé pour chaque enfant. Le congé n'est toutefois pas transférable entre les parents (ex: la mère n'a pas droit à huit mois de congé parental même si le père renonce complètement au congé parental). Le congé parental a récemment été prolongé d'un mois.

Dans le secteur privé, ce congé peut être pris d'une des façons suivantes:

- ❖ chaque travailleur (qu'il soit occupé à temps partiel ou à temps plein) peut suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pendant une période de quatre mois; cette période de quatre mois peut être fractionnée en plusieurs mois au choix du travailleur;
- ❖ chaque travailleur occupé à temps plein peut poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois; cette période huit mois peut être fractionnée en périodes de deux mois minimum au choix du travailleur;
- ❖ chaque travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'un cinquième pendant une période de vingt mois; cette réduction des prestations de travail peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre au choix du travailleur.

Le travailleur a la possibilité d'utiliser les différentes modalités mentionnées ci-dessus lors de la prise du congé parental. En cas de modification de la modalité de prise du congé, il convient de tenir compte du principe suivant: un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail équivaut à deux mois de poursuite des activités à mi-temps et à cinq mois de réduction des prestations de travail d'un cinquième.

Le travailleur a droit au congé parental en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ou dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Cette limite d'âge passe à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition du douzième ou du vingt-et-unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Le travailleur n'a droit au congé parental que si, au cours des 15 mois qui précèdent la notification par écrit à l'employeur, il a été occupé pendant douze mois au moins dans les liens d'un contrat de travail par cet employeur.

Le travailleur qui remplit cette condition doit en avertir son employeur par écrit au minimum deux mois et au maximum trois mois à l'avance. L'employeur peut accepter un délai plus court. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste ou par remise d'une lettre (dont le double est signé pour réception par l'employeur). Cet écrit doit mentionner la date à partir de laquelle le travailleur veut que son congé parental prenne cours ainsi que la date où le congé finit.

Le douzième anniversaire ou le vingt-et-unième anniversaire peut être dépassé lorsque le congé est reporté à la demande de l'employeur. Dans le mois qui suit la notification écrite, l'employeur peut reporter de six mois maximum le droit au congé parental, pour des raisons justifiées qui ont trait au fonctionnement de l'entreprise. L'employeur ne peut pas refuser le congé parental.

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours les documents attestant du droit au congé parental (extrait d'acte de naissance, document attestant de l'adoption).

Pendant cette période de congé parental, l'intéressé perçoit une allocation d'interruption et certains droits en matière de sécurité sociale sont garantis. Il existe également une protection contre le licenciement.

L'allocation d'interruption doit être demandée auprès de l'Office national de l'Emploi (cf. adresse des bureaux de chômage au point 7.3). La demande doit être faite par lettre recommandée à la poste. Le travailleur est responsable du dépôt de la demande. La demande d'allocation doit être adressée au bureau de chômage de l'ONEM situé dans le ressort administratif du domicile du travailleur.

Le droit aux allocations prend cours le jour indiqué dans la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement complétés, arrivent au bureau de chômage dans le délai de deux mois qui prend cours le jour suivant le début du congé parental. Si les documents dûment et entièrement complétés sont reçus après ce délai, le droit aux allocations ne prend cours que le jour de réception de ces documents.

La demande d'allocation d'interruption doit être introduite à l'aide du formulaire fourni par l'ONEM.

Pour compenser la diminution de revenus, le travailleur perçoit en principe une allocation des pouvoirs publics. Il s'agit d'une allocation mensuelle forfaitaire.

Montants mensuels nets à partir du 1er février 2012

Interruption totale	Réduction de la carrière à un emploi à mi-temps		Réduction de la carrière d' 1/5	
	- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
Quel que soit l'âge				
693,20 €	319,52 €	541,98 €	108,40 € ou 145,77 €* 216,80 €	216,80 €

* Pour les travailleurs isolés, c'est-à-dire pour les personnes qui cohabitent uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge.

De plus, depuis le 1er juin 2012, le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental. Cette période est de six mois maximum.

Pour ce faire, le travailleur adresse une demande écrite à son employeur au moins trois semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans cette demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux de son travailleur. L'employeur communique dans cet écrit la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande.

Il existe une protection contre le licenciement. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf en cas de motif grave ou de raison légitime.

La protection contre le licenciement débute au moment de l'avertissement écrit de l'employeur et prend fin trois mois après la fin du congé parental.

Dans le cas d'un congé parental pris à temps plein, le délai de préavis notifié par l'employeur avant ou pendant ce congé parental est suspendu pendant la période de suspension complète (ceci n'est pas applicable en cas de congé parental avec prestations à temps partiel).

L'employeur qui ne respecte pas cette protection contre le licenciement est tenu de payer une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, en plus des indemnités qu'il doit payer en raison de la rupture du contrat.

Le travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'un congé parental a droit, en cas de licenciement sans délai de préavis et sans motif grave à une indemnité de rupture égale à la rémunération en cours qui correspond au salaire que le travailleur aurait gagné sur la base de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit des prestations de travail dans le cadre du congé parental.



Attention!

Pour le dernier mois du congé parental dans le cadre d'une suspension complète (ou son équivalent dans le cadre d'une réduction des prestations à mi-temps ou d'un cinquième-temps), le congé parental ne donne droit à l'allocation d'interruption que lorsque ce droit est exercé pour des enfants nés ou adoptés après le 8 mars 2012.



4.1.2 Congé parental dans le cadre de la convention collective n°64

Il existe une autre possibilité: le congé parental sur la base de la convention collective de travail n°64 conclue au sein du Conseil national du Travail. Ce régime accorde à tout travailleur du secteur privé un droit au congé parental pendant trois mois lors de la naissance d'un enfant jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 4 ans ou lors de l'adoption d'un enfant pendant une période de quatre ans à partir de l'adoption jusqu'à l'âge de 8 ans. Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans. La durée de l'interruption concerne trois mois consécutifs. Moyennant l'accord de l'employeur, les trois mois de congé parental à temps plein peuvent être fractionnés ou être pris en régime de travail à temps partiel. Dans le cadre de ce régime, le travailleur ne prétend pas à une allocation d'interruption. A l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de réintégrer son ancienne fonction ou si ce n'est pas possible d'occuper une fonction similaire ou comparable en concordance avec son contrat de travail.

Par conséquent, il appartient au travailleur de choisir le régime qui lui convient le mieux en fonction de sa situation.

4.2 Interruption de carrière et crédit-temps

L'interruption de carrière permet au travailleur de suspendre ou réduire ses prestations de travail tout en percevant une allocation d'interruption. Le travailleur est protégé contre le licenciement par l'employeur et conserve certains droits en matière de sécurité sociale.

Pour les travailleurs du secteur privé, l'interruption de carrière est règlementée depuis 2002 par le système du crédit-temps. Ce système qui a récemment été modifié intégralement, offre aux travailleurs depuis le 1er septembre 2012 les droits suivants:

- ❖ Un droit au crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou une réduction des prestations d'un cinquième temps **sans motif** d'une durée de douze mois équivalent temps-plein.

- ❖ Un droit complémentaire à un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou une réduction des prestations d'un cinquième temps **avec motif** d'une durée de:
 - 36 mois
 - ✓ pour s'occuper de son enfant jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 8 ans;
 - ✓ pour fournir des soins palliatifs;
 - ✓ pour fournir une assistance ou des soins à un membre de la famille gravement malade;
 - ✓ pour suivre une formation.
 - 48 mois
 - ✓ pour apporter des soins à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;
 - ✓ pour offrir une assistance ou des soins à leur enfant gravement malade.

Le crédit de 36 mois sera comptabilisé comme crédit de 48 mois et inversement.



Attention!

Il s'agit d'un seul droit complémentaire dont la durée varie en fonction de la motivation ; toutes les périodes de crédit-temps avec motif sont portées en déduction de ces 36 ou 48 mois.

- ❖ Un droit à une fin de carrière sous la forme d'une diminution de carrière d'un cinquième temps jusqu'à l'âge de la pension pour les travailleurs de plus de 55 ans ayant une carrière de travailleur salarié d'au moins vingt-cinq ans.

Pour pouvoir faire usage de ces droits, certaines conditions doivent être remplies (comme par exemple des conditions d'ancienneté au sein de l'entreprise, le taux d'emploi avant la demande, la preuve de certains motifs...).

Pendant cette période de suspension ou de réduction des prestations de travail le travailleur perçoit une allocation d'interruption et est protégé contre le licenciement par l'employeur.



Attention!

Le système du crédit-temps qui était d'application avant le 1er septembre 2012 reste d'application dans certaines situations transitoires.

4.3 Congé sans solde

Le travailleur peut toujours demander à l'employeur s'il accepte d'accorder un "congé sans solde". Il peut donc convenir de suspendre temporairement son contrat de travail et en déterminer les conditions. Pendant une période de "congé sans solde", l'employeur ne doit donc pas payer de salaire. Ce régime a cependant des conséquences sur les droits du travailleur en matière de sécurité sociale, notamment pour l'assurance-chômage et l'assurance maladie-invalidité.

Il peut exister une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise contenant un régime permettant de demander un congé sans solde. Ceci est, par exemple, le cas dans le secteur des grands magasins, de l'assurance et des sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

4.4 Démission

Le travailleur peut également démissionner de son travail pour élever son enfant. La réglementation du chômage prévoit alors qu'il peut conserver son droit aux allocations pendant une certaine période, pour autant qu'il se consacre pendant six mois au moins à l'éducation de son enfant.

Deux situations peuvent se produire:

- ❖ Le travailleur ne demande pas d'allocations de chômage et se consacre immédiatement à l'éducation de l'enfant: la période de référence dans laquelle doit être prouvée un certain nombre de jours pour avoir droit aux allocations de chômage est prolongée de la période d'inactivité située avant le 6e anniversaire de l'enfant ou avant son 18e anniversaire, si une allocation familiale majorée a été octroyée suite à un handicap de l'enfant.
- ❖ Le travailleur demande des allocations de chômage et bénéficie effectivement au moins 1 jour d'allocations: il peut être réadmis au bénéfice des allocations de chômage sans devoir prouver à nouveau des journées de travail, s'il introduit une nouvelle demande d'allocations et s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi au plus tard trois ans après son dernier jour indemnisé. Ces 3 ans peuvent être prolongés de la



période d'inactivité située avant le 6e anniversaire de l'enfant ou avant son 18e anniversaire, si une allocation familiale majorée a été octroyée suite à un handicap de l'enfant.

Ceci signifie concrètement qu'il ne reçoit aucune allocation pendant qu'il élève son enfant. Dès qu'il est à nouveau disponible pour le marché du travail et qu'il s'inscrit comme demandeur d'emploi, il perçoit une allocation. En obtenant cette allocation de chômage, il est à nouveau couvert pour toutes les branches de la sécurité sociale.



Textes réglementaires

Loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites d'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental (Moniteur belge du 10 mai 2011).

Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (Moniteur belge du 18 mai 1995).

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 (Moniteur belge du 7 novembre 1997), modifié par l'arrêté royal du 20 janvier 1998 (Moniteur belge du 27 mars 1998), par l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998), par l'arrêté royal du 4 juin 1999 (Moniteur belge du 26 juin 1999) et par l'arrêté royal du 31 mai 2012 (Moniteur belge du 1er juin 2012).

Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (Moniteur belge du 7 novembre 1997).

Convention collective de travail n° 77bis, conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 2001, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail.

Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Convention collective de travail n° 80, conclue au sein du Conseil national du travail le 27 novembre 2001, instaurant un droit aux pauses d'allaitement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002 (Moniteur belge du 12 février 2002).

5

Sécurité sociale

5.1 Formalités et indemnités lors de la grossesse

5.1.1 Formalités

Au début du congé de maternité, la travailleuse envoie à son organisme assureur un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement. A cet effet, elle peut utiliser le certificat "confidentiel" prévu pour la déclaration des périodes de maladie.

L'organisme assureur lui fait alors parvenir une feuille de renseignements, dont une partie est remplie par elle-même et l'autre partie par l'employeur. Elle doit renvoyer la feuille complétée à son organisme assureur.

Après l'accouchement, le nouveau-né doit être déclaré dans les quinze jours à l'état civil de la commune dans laquelle il est né. L'administration communale remet alors un certificat de naissance à renvoyer au plus vite à l'organisme assureur. A défaut de cet acte de naissance, une déclaration médicale confirmant l'accouchement ou un extrait d'acte de naissance doit être envoyé à l'organisme assureur. Sur base de ce certificat ou de l'extrait, la date de fin du congé de maternité est fixée. L'organisme assureur en informe la travailleuse.

Lors de la reprise du travail, la travailleuse doit, dans les huit jours, faire compléter une attestation de reprise du travail par son employeur et la transmettre à son organisme assureur.

La travailleuse qui fait l'objet d'une mesure d'écartement (voir point 1.4.4.) a droit à une indemnité de maternité. Pour cela, elle doit transmet-

tre à son organisme assureur l'attestation que son employeur a complété et qui reprend les dispositions sur la protection de la maternité. Elle doit également transmettre l'attestation du médecin traitant qui précise la date d'accouchement présumée et s'il s'agit d'une naissance multiple. Ensuite, elle doit remplir les formalités générales (certificat médical, feuille de renseignements, certificat de naissance, attestation de reprise de travail).

5.1.2 Indemnisation de la travailleuse enceinte pendant son congé de maternité

Au cours des 15 semaines de congé de maternité (17 ou 19 semaines en cas de naissances multiples), la travailleuse reçoit une indemnité de maternité de l'organisme assureur. Le montant de cette indemnité est fixé selon un pourcentage de sa rémunération.

Pendant les 30 premiers jours du congé de maternité, l'indemnité est calculée sur la rémunération non plafonnée. A partir du 31^e jour et en cas de prolongation du repos prénatal, l'indemnité est fixée à 75% du salaire plafonné à 126,4894 € par jour (montant au 1^{er} septembre 2012).

Le calcul s'effectue comme suit:

Pendant les 30 premiers jours	82 % du salaire non plafonné
A partir du 31 ^e jour jusqu'à la fin de la 15 ^e semaine et en cas de prolongation	75 % du salaire plafonné

Une travailleuse peut désormais reprendre le travail de manière plus souple en convertissant une partie de son repos postnatal en jours de congés de repos postnatal. Elle peut donc alterner du repos de maternité grâce à ses jours de congé de repos postnatal avec des jours de travail. Elle doit en faire la demande à son employeur. Elle peut ainsi reprendre le travail selon son rythme.

Le principe est le suivant: s'il reste à la travailleuse au moins 2 semaines de repos prénatal facultatives qu'elle a demandé de reporter après la naissance de son enfant, elle peut les convertir en jours de congé. Ces deux semaines de congé doivent être prises dans les 8 semaines à compter de la fin du repos postnatal.

Quelles sont les démarches vis-à-vis de l'organisme assureur ?

Dès que possible et au plus tard 4 semaines avant la fin du repos postnatal obligatoire, la travailleuse adresse à son organisme assureur, le planning des jours qu'elle désire convertir en congé de repos postnatal. Elle doit également le faire parvenir à son employeur.

Au moment où elle reprend le travail, elle remet à son organisme assureur dans un délai de 8 jours qui suivent la fin du repos postnatal obligatoire, une attestation remplie, datée et signée par son employeur qui entérine la date de reprise de travail.

Lorsque la travailleuse a épuisé tous les jours de congé de repos postnatal, l'employeur lui remet une attestation mentionnant la date des jours de congé de repos postnatal pris ainsi que le nombre d'heures de congé correspondantes si elle était occupée à temps partiel au début du repos de maternité.

La travailleuse remet cette attestation à son organisme assureur. Cette attestation équivaut à une demande d'indemnisation.

L'organisme assureur procède au paiement de l'indemnité de maternité due pour les jours de congé de repos postnatal, dans les meilleurs délais.

Pour plus d'informations concernant l'indemnité de maternité et les jours de congé de repos postnatal, vous pouvez vous adresser à votre organisme assureur ou au Service public fédéral Sécurité sociale (voir point 7.4).

5.1.3 Maladie pendant la grossesse

En cas de maladie pendant la grossesse, mais avant le congé de maternité, la rémunération garantie est due par l'employeur.

En cas de maladie pendant la période de six semaines précédant la date présumée de l'accouchement, la rémunération garantie est due par l'employeur. Et ceci aussi longtemps qu'aucune demande de congé prénatal n'a été introduite auprès de l'organisme assureur.

En cas de maladie ininterrompue pendant toute la période des six semaines (ou huit semaines si naissances multiples) qui précèdent l'accouchement sans reprise du travail, cette période d'incapacité de travail peut être convertie en congé de maternité et une indemnité de maternité payée.

Dans ce cas, il est superflu de fournir à l'organisme assureur le certificat mentionnant la date présumée de l'accouchement. L'organisme supposera que le repos d'accouchement a commencé six semaines (ou huit semaines) avant l'accouchement. Dans ce cas, il est suffisant de fournir l'attestation de naissance.

5.1.4 Ecartement du travail

La travailleuse qui est complètement écartée du travail pendant sa grossesse a droit à une indemnité de maternité. Celle-ci s'élève à 78,237% de sa rémunération perdue plafonnée. Cette indemnité peut être octroyée jusqu'à la sixième semaine (ou huitième semaine en cas de naissance multiple) qui précède l'accouchement.

La travailleuse qui est complètement écartée du travail après son accouchement (travailleuse accouchée ou qui allaite) a droit à une indemnité de maternité égale à 60% de sa rémunération perdue. Pour la travailleuse qui allaite son enfant, l'octroi de cette indemnité ne peut dépasser cinq mois à partir de l'accouchement.

La travailleuse qui est partiellement écartée du travail pendant sa grossesse ou après son accouchement (accouchée ou allaitante) et qui perçoit une rémunération inférieure à sa rémunération habituelle du fait de son écartement peut prétendre à une indemnité de maternité. Cette-ci est égale à 60% de la rémunération perdue qu'elle percevait avant son écartement.

L'indemnité de maternité est toutefois réduite compte tenu du revenu professionnel que la travailleuse perçoit à la suite de cet écartement.

La travailleuse qui exerce plusieurs activités pendant sa grossesse ou après son accouchement et qui cesse d'exercer une ou certaines de ces activités peut prétendre à une indemnité de maternité égale à 60% de la rémunération perdue suite à l'arrêt de(s) (l')activité(s).

L'indemnité est toutefois limitée au montant de l'indemnité calculé sur la somme des rémunérations qu'elle percevait avant la mesure d'écartement et réduite compte tenu du montant du revenu professionnel évalué en jours ouvrables que la travailleuse perçoit à la suite de la mesure d'écartement.

L'écartement total consiste à suspendre l'exécution du contrat de travail ou à dispenser la travailleuse de travailler.

L'écartement partiel consiste soit à aménager les conditions ou le temps de travail de la travailleuse, soit de l'affecter à un autre poste de travail, soit à exercer un travail de jour plutôt que de nuit soit encore, à cesser une ou plus d'une activité si l'on en exerçait plusieurs auparavant.

Par exemple:

Revenu professionnel: 1.859 € brut par mois.

Dernière rémunération journalière (= par mois: 26): 71,51 €.

Revenu professionnel perçu pendant la période d'écartement 1.239,47€ par mois.

Montant de ce revenu par jour ouvrable: 1.239,47 €: 26 = 47,67 €.

Indemnité de maternité = 60% de la dernière rémunération = 42,9 €.

Détermination du plafond du cumul:

75% de la dernière rémunération (71,51 €) = 53,63€.

75% de la rémunération antérieure - celle perçue durant la période de protection =
53,63 € - 47,67 € = 5,96€.

L'indemnité de maternité s'élève donc à 5,96 € par jour.



5.1.5 Allocation de naissance

L'allocation de naissance est accordée à l'occasion de la naissance de tout enfant bénéficiaire d'allocations familiales. Le montant de l'allocation de naissance s'élève pour une première naissance à 1.199,10 € (au 1er février 2012) et pour les naissances suivantes à 902,18 € (au 1er février 2012). Pour la fixation du montant de l'allocation de naissance qui leur est due, tous les enfants issus d'un accouchement multiple sont considérés comme ayant le premier rang de naissance. L'allocation de naissance est également accordée s'il n'existe aucun droit aux allocations familiales, à condition qu'il s'agisse d'un enfant à propos duquel un acte de déclaration d'enfant sans vie a été établi par l'officier de l'état civil.

L'allocation peut être demandée à partir du sixième mois de la grossesse jusqu'à cinq ans après la naissance. Le paiement peut être obtenu deux mois avant la date probable de la naissance mentionnée sur le certificat médical à joindre à la demande. Le formulaire de demande d'allocation doit être demandé auprès de la caisse d'allocations familiales où est affilié l'employeur (voir point 5.3). Lorsque la demande est introduite après la naissance, il faut y joindre l'attestation de naissance pour obtenir l'allocation de naissance conformément aux législations relatives aux prestations familiales, délivrée par la commune au moment de la déclaration de la naissance.



5.2 Formalités et indemnités lors de l'adoption

5.2.1 Formalités

Les parents désirant bénéficier du congé d'adoption doivent en faire la demande par écrit à leur organisme assureur. L'enfant pour lequel le congé est demandé doit faire partie du ménage des parents. Cela peut se vérifier par le registre national (la résidence principale) ou à défaut, par un document prouvant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers comme faisant partie du ménage des parents. Le congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage.

L'organisme assureur enverra une feuille de renseignements à faire compléter par l'employeur et le travailleur. Ce sont les informations contenues dans la feuille de renseignements qui permettront de calculer l'indemnité pour congé d'adoption.

Lors de la reprise du travail, le travailleur doit, dans les huit jours, faire compléter une attestation de reprise du travail par son employeur et la transmettre à son organisme assureur.

5.2.2 Indemnisation du travailleur pendant son congé d'adoption

Les trois premiers jours du congé d'adoption sont rémunérés normalement par l'employeur. Pour les jours suivants, c'est l'organisme assureur qui va verser une indemnité aux futurs parents. Le montant de l'indemnité est égale à 82 % du salaire brut, plafonné à 126,4894 € par jour .

Les parents devront toutefois attendre que l'inscription de l'enfant au registre national soit effective avant de pouvoir envoyer leur demande à l'organisme assureur et bénéficier de l'indemnisation prévue. Cependant, même si le congé d'adoption a déjà commencé, l'organisme assureur indemnise à posteriori.

5.2.3 Prime d'adoption

Une prime d'adoption est accordée à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Le montant de cette prime est, en principe, celui d'application à la date du dépôt de la requête ou, à défaut de celle-ci, à la date de la signature de l'acte d'adoption. Il s'élève 1.199,10 € (au 1er février 2012) par enfant adopté.

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, les conditions suivantes doivent être remplies:

- ❖ une requête est déposée devant le tribunal compétent ou, à défaut, un acte d'adoption est signé: ces documents doivent exprimer la volonté de l'attributaire ou de son conjoint d'adopter un enfant;
- ❖ l'adoptant ou son conjoint remplit les conditions pour ouvrir le droit aux allocations familiales;
- ❖ l'enfant fait partie du ménage de l'adoptant;
- ❖ l'enfant doit répondre aux conditions requises pour l'obtention d'allocations familiales (régimes normal et particulier).

La prime est payée à l'arrivée de l'enfant chez ses parents adoptifs et peut être demandée, en principe, jusqu'à cinq ans à partir de la date du dépôt de la requête ou, à défaut, à la date de la signature de l'acte d'adoption.

La prime d'adoption est payée à l'adoptant. Si les époux ou les cohabitants ont adopté ensemble l'enfant, ils désignent celui d'entre eux qui percevra la prime.

Le formulaire de demande de la prime doit être demandé auprès de la caisse d'allocations familiales où est affilié l'employeur (voir point 5.3). La demande peut être faite dès le dépôt de la requête ou, à défaut, dès la signature de l'acte d'adoption.

5.3 Allocations familiales

L'attributaire est une personne dont le travail ou la situation ouvre le droit aux allocations familiales. Pour cela, il doit remplir certaines conditions (travail effectif, situation assimilée ou situation d'attribution) et doit justifier d'un certain lien avec l'enfant bénéficiaire (lien de parenté, d'alliance, d'adoption ou de tutelle officieuse).

Lorsque plusieurs attributaires peuvent prétendre aux allocations familiales, le droit à celles-ci est en principe fixé par priorité dans le chef de l'attributaire qui élève l'enfant chez lui. Lorsque plus d'un attributaire élève l'enfant chez eux, le droit est fixé dans le chef de ces attributaires dans l'ordre suivant: père, mère, beau-père, belle-mère et enfin dans le chef du plus âgé des autres attributaires, père, mère, beau-père et belle-mère faisant défaut (par exemple, un des grands-parents).

Les allocations familiales et de naissance sont payées à la mère. Si la mère n'élève pas effectivement l'enfant, les allocations familiales sont payées à la personne qui remplit le rôle de l'élever. La mère est donc la plupart du temps l'allocataire.

La demande et le paiement des allocations familiales se fait par l'intermédiaire de la caisse d'allocations familiales où l'employeur de l'attributaire est affilié. Lors de la déclaration de naissance, l'administration communale délivre une attestation pour la demande. Le droit aux allocations familiales est accordé à partir du premier jour du mois qui suit celui dans lequel l'enfant est né ou a été adopté.

Le montant des allocations familiales comprend un montant de base, majoré à partir de 6 ans par un supplément d'âge. Pour le premier enfant, le montant des allocations familiales s'élève à 88,51€ (au 1er février 2012), pour le deuxième enfant à 163,77 € (au 1er février 2012) et pour les enfants suivants à 244,52 € (au 1er février 2012). Pour des catégories bien déterminées (par exemple, les enfants handicapés ou les enfants de chômeurs, pensionnés ou invalides), les montants sont plus élevés.

Pour plus d'informations au sujet de l'allocation de naissance, de la prime d'adoption ou des allocations familiales, on peut s'adresser au Service public fédéral Sécurité sociale ou à l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (voir point 7.5).

5.4 Pauses d'allaitement

Les travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail qui ont accouché, peuvent, sous certaines conditions, prendre des pauses d'allaitement. Les heures de pauses d'allaitement sont indemnisées par l'organisme assureur. La pause d'allaitement est d'une demi-heure. La travailleuse qui preste 4h ou plus par jour a droit à une pause d'une demi-heure sur cette journée. La travailleuse qui preste au moins 7h30 sur une journée a droit à deux pauses sur cette journée, à prendre en une ou deux fois.

La travailleuse qui a la qualité de titulaire peut prétendre à des indemnités pour les pauses d'allaitement, la qualité de titulaire de l'assurance maternité au moment où la travailleuse prend des pauses suffit, les autres conditions d'assurabilité ne sont pas applicables (stage de 6 mois, paie-

ment des cotisations requises pour le secteur indemnités). L'indemnité versée par l'organisme assureur s'élève à 82 % du montant brut de la rémunération perdue pour les heures ou demi-heures de pauses d'allaitement.

Formalités:

L'employeur délivre à l'intéressée, au plus tard à la date de paiement du salaire, une attestation (Attestation pour l'indemnisation des pauses d'allaitement) mentionnant le nombre d'heures ou de demi-heures de pauses d'allaitement qu'elle a prises au cours du mois. L'employeur doit également déclarer le montant du salaire horaire correspondant à une heure de pause d'allaitement. Par cette attestation, l'employeur confirme également que l'intéressée a transmis les pièces justificatives nécessaires pour l'octroi des pauses d'allaitement. L'intéressée doit compléter, dater et signer le volet qui lui est destiné et transmettre alors l'attestation à son organisme assureur. Cette attestation vaut demande de paiement des indemnités pour les heures de pauses d'allaitement. Après avoir contrôlé s'il a été satisfait à toutes les conditions, l'organisme assureur paie les indemnités dans les trente jours.



Textes réglementaires

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (Moniteur belge du 27 août 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 (Moniteur belge du 31 juillet 1996).

Règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, 5° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (Moniteur belge du 26 novembre 1997).

Arrêté royal du 19 décembre 1939 coordonnant la loi du 4 août 1930, relative aux allocations familiales pour travailleurs salariés, et les arrêtés royaux pris en vertu d'une délégation législative ultérieure (Moniteur belge du 22 décembre 1939).

6

Consultations et accueil des enfants

L'arrivée d'un enfant dans la famille suscite de nombreuses questions, surtout lorsqu'il s'agit d'un premier enfant. Les parents s'interrogent sur la santé de l'enfant, son développement mais aussi sur son accueil lors de la reprise du travail. L'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) est le service public de la Communauté française qui soutient les parents et qui offre un ensemble de services aux familles ayant des enfants de moins de 12 ans. Ces services sont gratuits.

L'ONE a deux missions de base:

- ❖ *l'accompagnement de l'enfant dans et en relation avec son milieu familial et son environnement;*
- ❖ *l'accueil de l'enfant en dehors de son milieu familial.*

L'ONE est décentralisé en six administrations subrégionales dont la compétence territoriale correspond aux provinces du Brabant wallon, du Hainaut, de Liège, du Luxembourg, de Namur et de la Région de Bruxelles-capitale. Les adresses des administrations subrégionales sont reprises au point 7.6.

6.1 Consultations

L'ONE agréée et subventionne quelque 600 consultations qui sont disséminées dans toute la Communauté française. Elles sont organisées le plus souvent à l'initiative d'un comité local constitué de volontaires et non directement par l'ONE.

Un ou plusieurs travailleurs médico-sociaux de l'ONE (infirmier ou assistant social) travaillent dans ces consultations. En collaboration avec les volontaires, ils accueillent les familles et assurent la promotion de la santé et le soutien à la parentalité. Ils assurent également des visites au domicile des familles sur demande de celles-ci. Un ou plusieurs médecins, gynécologues, pédiatres ou généralistes pratiquent des examens de santé préventifs. Enfin, des activités collectives de promotion de la santé et de soutien à la parentalité sont organisées dans le cadre d'un projet santé-parentalité développé au sein de chaque consultation.



Dans les zones plus rurales, des cars sanitaires sont mis à la disposition de la population: ils rendent un service analogue à celui des consultations. Les horaires et adresses des consultations peuvent être obtenues auprès de l'administration subrégionale de chaque province (voir adresses au point 7.6) ainsi que via le site Internet de l'ONE: www.one.be (rubrique « Accompagnement » -> « Adresses »).

6.2 Milieux d'accueil

L'ONE est chargé par la Communauté française de mener à bien l'accueil de l'enfant en dehors du milieu familial. Il lui revient d'en assurer l'autorisation, l'agrément et le subventionnement. Par ailleurs, l'Office assure l'accompagnement, le contrôle et l'évaluation de ces milieux d'accueil et, le cas échéant, l'organisation. Il existe de nombreux types de milieux d'accueil.

Le personnel présent au sein de ces structures répond à des exigences de qualification et de formation.

Les enfants sont, en règle générale, inscrits dans l'ordre chronologique de l'introduction de la demande d'inscription.

Les parents d'enfants âgés de 0 à 36 mois peuvent, en outre, bénéficier, selon certaines conditions, d'une intervention accueil équivalent à 1 mois de la participation financière parentale et ce, au maximum 2 fois durant l'accueil de leur enfant au sein d'un milieu d'accueil.

6.2.1 Accueil de type collectif: crèches, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance, maisons d'enfants et accueil occasionnel

A. Crèches, crèches parentales, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance (milieux d'accueil subventionnables)

Les crèches (en ce compris parentales) accueillent les enfants de 0 à 3 ans. Les préguardiennats accueillent les enfants de 18 à 36 mois. Les maisons communales d'accueil de l'enfance accueillent les enfants de 0 à 6 ans.

Ils sont organisés au départ d'initiatives publiques ou d'ASBL. Ils doivent au minimum être autorisés par l'ONE, ce qui implique le respect de conditions minimales de fonctionnement (personnel, locaux, surveillance de la santé, projet d'accueil...). La plupart sont en plus agréés et subventionnés par l'ONE, ce qui les oblige à respecter des conditions supplémentaires (prix en fonction des revenus des parents sur base du barème ONE, ouverture minimale, contrat d'accueil ONE, attestation de qualité...).

Les milieux d'accueil agréés doivent également être ouverts à l'accueil d'enfants nécessitant une attention particulière.

Toutefois, depuis quelques années, la demande d'accueil excède l'offre. Il convient donc de s'informer et de s'inscrire à temps (à partir du 4ème mois de grossesse).

Le prix de l'accueil des enfants dépend le plus souvent du revenu mensuel net des parents (barème ONE) pour les enfants de moins de 3 ans. La participation financière des parents est déductible (voir point 6.4.). Pour des informations plus détaillées à ce sujet, il convient de s'adresser à l'administration centrale de l'ONE (voir adresses au point 7.6)

B. Les maisons d'enfants accueillent les enfants de 0 à 6 ans. Elles sont organisées au départ d'initiatives publiques ou privées ou d'ASBL.

Les maisons d'enfants sont autorisées par l'ONE. Dans un milieu d'accueil uniquement autorisé (non agréé et subventionné) par l'Office, le prix fixé pour l'accueil d'un enfant est laissé au libre choix du responsable. Ce montant se calcule à l'heure, à la journée ou selon un forfait mensuel (tenant compte ou non du temps de prestation), sur base du revenu... Cette contribution est déductible fiscalement (voir point 6.4). Confier son enfant à un milieu d'accueil implique des droits et des devoirs tant pour les parents que pour la responsable de la maison d'enfants. Dès lors, lire avec attention le règlement d'ordre intérieur qui est soumis lors de l'inscription est important.

C. Milieux d'accueil occasionnels

Les haltes accueil sont des milieux d'accueil qui développent des solutions d'accueil spécifiques et souples pour répondre aux besoins particuliers de certaines familles. Elles rencontrent des demandes d'accueil temporaire ponctuel, urgent ou à horaires réduits.

6.2.2 Accueil de type familial: les accueillants d'enfants

A. Accueillants d'enfants conventionnés

Le service d'accueillants conventionnés est organisé au départ d'une initiative publique ou d'une ASBL. Le service regroupe au moins dix accueillants. Ces accueillants, qui doivent avoir obtenu une autorisation d'accueil délivrée par l'ONE, accueillent des enfants jusqu'à 6 ans. Le nombre d'enfants accueillis à temps plein ne peut excéder quatre enfants (y compris les propres enfants de l'accueillant de moins de trois ans présents dans le milieu d'accueil). Le service est également responsable de l'encadrement et de la formation des accueillants.

Dans certains cas et en cas d'urgence, l'accueil peut être assuré pendant la nuit et le week-end. Les enfants en situation de handicap sont les bienvenus, pour autant que les conditions d'accueil soient adaptées à leurs besoins.

Le paiement s'effectue auprès du service. Le prix est identique à celui des crèches agréées pour les enfants de moins de 3 ans. La participation financière des parents est déductible (voir point 6.4.).

Les accueillants peuvent également exercer leur activité en commun en un même lieu, on parle alors de co-accueil.

B. Accueillants d'enfants autonomes

Contrairement aux précédents, les accueillants d'enfants autonomes ne sont pas liés à un service mais bénéficient d'un statut d'indépendant. Ils accueillent les enfants à domicile ou dans un lieu adapté après avoir obtenu une autorisation d'accueil délivrée par l'ONE.

Les accueillants d'enfants indépendants ne sont pas subventionnés par l'ONE. Ils peuvent fixer librement la contribution des parents. Confier son enfant chez un accueillant implique des droits et des devoirs tant pour les parents que pour l'accueillant. C'est pourquoi il est important de lire avec attention le règlement d'ordre intérieur qui est soumis lors de l'inscription.

L'accueillant d'enfants autorisé par l'ONE délivre les attestations fiscales aux familles (voir point 6.4.).

Les co-accueillants autonomes sont deux accueillants travaillant ensemble dans un même lieu. Un enfant sera inscrit par son parent auprès de l'un des deux accueillants.

6.2.3 Accueil des enfants malades

Certaines communes, crèches et mutualités disposent de services d'accueil d'enfants malades. Ceci peut aussi se faire par la présence à domicile durant quelques jours d'une puéricultrice ou d'une aide familiale. Pour de plus amples informations, il convient de s'adresser aux communes, crèches et mutualités.

6.3 Accueil des enfants de plus de trois ans

Une fois qu'ils ont atteint l'âge de trois ans, les enfants sont accueillis dans leur école pendant une grande partie de la journée. Mais comme les horaires scolaires ne correspondent pas toujours aux heures de travail, cela soulève tout de même quelques problèmes.

Entre trois et six ans, les enfants peuvent encore se rendre dans différents milieux d'accueil (maisons communales d'accueil de l'enfance, accueillants et maisons d'enfants) mais on donne toujours la priorité aux enfants de moins de trois ans.

Par ailleurs, il existe de nombreuses initiatives de prise en charge des enfants avant et après l'école, le week-end et pendant les vacances scolaires.

Certains organisateurs rentrent dans le cadre d'un agrément ou d'une reconnaissance de l'ONE ou de la Communauté française. L'avantage de choisir un opérateur agréé est l'assurance que les organisateurs s'engagent à respecter un nombre défini de normes en vue d'une qualité d'accueil.

Du côté de l'ONE, il existe trois types d'agrément:

- ❖ opérateur d'accueil extrascolaire;
- ❖ école de devoirs;
- ❖ centre de vacances (plaines, séjours et camps).

Du côté de la Communauté française, des agréments sont accordés pour diverses activités, notamment culturelles et sportives.

6.4 Déduction et mesures fiscales



Attention!

Les mesures citées dans ce chapitre sont celles en vigueur pour l'année 2012.

Le contribuable peut choisir l'une ou l'autre des deux mesures suivantes: la déduction des dépenses pour garde d'enfant ou un supplément de la quotité du revenu exemptée d'impôt. Lors de l'établissement de sa déclaration à l'impôt des personnes physiques, le contribuable devra opérer ce choix pour chaque enfant réunissant les conditions requises. Toutefois, ce choix n'est pas irrévocable.

6.4.1 Déduction fiscale des frais de garde d'enfants

A. Conditions de déductibilité

Les dépenses pour garde d'enfant sont déductibles de l'ensemble des revenus nets du contribuable, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- ❖ Les dépenses doivent concerner le paiement de la garde d'enfant de moins de 12 ans dans l'Espace économique européen ou d'enfants de moins de 18 ans et souffrant d'un handicap lourd. La garde d'enfants doit s'effectuer en journée pour les moins de trois ans et en dehors des heures normales de classe durant lesquelles l'enfant suit l'enseignement pour les enfants de moins de douze ans ou les enfants de moins de 18 ans qui souffrent d'un handicap lourd. C'est l'âge réel de l'enfant qui est pris en compte et non son âge au 1er janvier de l'exercice d'imposition. L'enfant ne doit donc pas avoir atteint l'âge de 12 ans (ou 18 ans en cas de handicap lourd) au moment où il est confié au milieu d'accueil. Les dépenses payées pour la garde de l'enfant ne sont plus déductibles à partir de son douzième anniversaire (ou de son dix-huitième anniversaire en cas de handicap lourd);
- ❖ Le contribuable doit percevoir des revenus professionnels imposables, c'est-à-dire des revenus professionnels dans le sens large du terme (bénéfices, profits, rémunérations, pensions, allocations de chômage, autres revenus de remplacement...). En ce qui concerne les personnes mariées et les cohabitants légaux pour lesquels une imposition com-

mune est établie, il suffit que l'un des deux recueille des revenus professionnels pour que la condition soit remplie;

- ❖ Les dépenses doivent être payées:
 - soit à des institutions ou à des milieux d'accueil reconnus, subventionnés ou contrôlés par l'ONE, par "Kind en Gezin" ou par le Gouvernement de la Communauté germanophone ou par les pouvoirs publics locaux, communautaires ou régionaux autres ou par des institutions publiques étrangères établies dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen;
 - soit à des familles d'accueil indépendantes ou à des crèches, placées sous la surveillance de l'ONE, "Kind en Gezin", le Gouvernement de la Communauté germanophone ou par les pouvoirs publics locaux, communautaires ou régionaux autres;
 - soit à des écoles établies dans l'Espace économique européen ou à des institutions ou des milieux d'accueil qui ont un lien avec l'école ou son pouvoir organisateur;
- ❖ La réalité et le montant des dépenses doivent être justifiés au moyen d'une attestation qui doit être tenue à la disposition de l'administration lorsqu'elle en fait la demande.

Les enfants pour lesquels le contribuable peut revendiquer la déduction des dépenses pour garde d'enfant, doivent être:

- ❖ soit fiscalement à sa charge. Il s'agit donc des descendants du contribuable (enfants ou enfants d'adoption, petits-enfants et arrière-petits-enfants du contribuable isolé, des deux conjoints ou de l'un d'eux) ainsi que des enfants dont le contribuable assume la charge exclusive ou principale. Un enfant décédé au cours de la période imposable est censé faire partie du ménage du contribuable au 1er janvier de l'exercice d'imposition, à condition qu'il ait déjà été à sa charge pour l'exercice d'imposition antérieur ou qu'il soit né et décédé durant la période imposable;
- ❖ soit lorsque l'autorité parentale est exercée conjointement et que l'hébergement est réparti de manière égalitaire, la moitié des suppléments de la quotité exemptée d'impôt est attribuée au contribuable sur la base d'une convention enregistrée ou homologuée par un juge ou d'une décision judiciaire.

B. Montant déductible

Les dépenses pour garde d'enfant sont déductibles à 100 % dans la mesure où elles ne dépassent pas 11,20 € par jour de garde et par enfant. Ce montant s'applique par jour de garde indépendamment de la durée de la garde (qu'il s'agisse de journées complètes ou de demi-journées ou seulement de quelques heures par jour, de jour comme de nuit).

C. Formalités

Le montant global des dépenses pour garde d'enfant (limité le cas échéant à 11,20 € par jour de garde et par enfant) doit être mentionné dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques en regard du code prévu à cet effet.

En outre, l'institution ou le milieu d'accueil qui a gardé l'enfant délivre une attestation sur laquelle est mentionné le montant des frais de garde réellement payé et le nombre de jours de garde correspondant. Cette attestation doit être tenue à la disposition de l'administration.

D. Incompatibilité

La déduction des dépenses pour garde d'enfant ne peut pas être cumulée avec le supplément de quotité du revenu exemptée d'impôt.

Cette incompatibilité s'apprécie par enfant et non par ménage et n'existe que pour les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de trois ans au 1er janvier de l'exercice d'imposition.

Une copie de la décision judiciaire ou de la convention enregistrée, doit être tenue à la disposition de l'administration aussi longtemps qu'au moins un des enfants dont l'autorité parentale est exercée conjointement et dont l'hébergement est réparti de manière égalitaire, donne droit aux suppléments de la quotité exemptée d'impôt.

6.4.2 Mesure fiscale en faveur des ménages qui ne déduisent pas de dépenses pour garde d'enfant

A. Conditions d'octroi de la mesure

Un supplément de la quotité du revenu exemptée d'impôt est octroyée à tous les contribuables pour chaque enfant âgé de moins de trois ans qu'ils ont à leur charge au 1er janvier de l'exercice d'imposition et pour lequel

ils ne déduisent pas de frais de garde. L'époque à laquelle la condition d'âge doit s'apprécier diffère donc de celle qui existe en matière de dépenses pour garde d'enfant (voir point 6.4.1 A.).

B. Montant de l'avantage fiscal

Le montant du supplément de la quotité du revenu exemptée d'impôt pour chaque enfant à charge âgé de moins de trois ans, pour lequel des dépenses pour garde d'enfant n'ont pas été déduites, est de 540 € pour l'exercice d'imposition 2013 (revenus de l'année 2012).

Lorsque l'autorité parentale est exercée conjointement par deux contribuables, le supplément susvisé est attribué pour moitié à chacun des contribuables pour autant que l'hébergement est réparti de manière égalitaire entre eux, soit sur la base d'une convention enregistrée ou homologuée par un juge ou d'une décision judiciaire.

C. Formalités

Le contribuable est invité à mentionner dans sa déclaration fiscale le nombre d'enfants à charge âgés de moins de trois ans au 1er janvier de l'exercice d'imposition, pour lesquels aucune déduction pour garde d'enfant n'est postulée et il a automatiquement droit à une majoration de la quotité du revenu exemptée d'impôt de 540 € par enfant (un enfant handicapé étant compté pour deux).

D. Incompatibilité

Un supplément de la quotité du revenu exemptée d'impôt ne peut pas être cumulée avec la déduction des dépenses pour garde d'enfant.

Cette incompatibilité s'apprécie par enfant et non par ménage et n'existe que pour les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de trois ans au 1er janvier de l'exercice d'imposition.

7

Adresses utiles: on peut se renseigner

7.1 Concernant le congé de maternité, le congé d'adoption ou les congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant

Auprès de la direction régionale du Contrôle des lois sociales compétente pour l'employeur

ARLON: Centre administratif de l'Etat Tél.: 063 22 13 71
6700 Arlon Fax: 063 23 31 12

BRUXELLES: rue Ernest Blerot 1 Tél.: 02 235 54 01
1070 Bruxelles Fax: 02 235 54 04

CHARLEROI: Centre Albert - 9e étage Charleroi 1: Tél.: 071 32 93 71
place Albert 1er 4 bte 8 Fax: 071 30 12 23
6000 CHARLEROI Charleroi 2: Tél.: 071 32 09 00
Fax: 071 30 12 23

LIEGE:	rue Natalis 49 4020 Liège	Liège-Sud: Tél.: 04 340 11 70 Fax: 04 340 11 61 Liège-Nord: Tél.: 04 340 11 60 Fax: 04 340 11 61
MONS:	rue du Miroir 8 7000 Mons	Tél.: 065 35 15 10 Fax: 065 34 66 38
NAMUR:	Place des Célestines 25 5000 Namur	Tél.: 081 73 02 01 Fax: 081 73 86 57
NIVELLES:	rue de Mons 39 1400 Nivelles	Tél.: 067 21 28 24 Fax: 067 21 16 85
TOURNAI:	rue des Soeurs noires 28 7500 Tournai	Tél.: 069 22 36 51 Fax: 069 84 39 70
VERVIERS:	rue Fernand Houget 2 4800 Verviers	Tél.: 087 30 71 91 Fax: 087 35 11 18

7.2 Concernant le bien-être au travail et l'analyse des risques

Auprès de la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail compétente pour l'employeur

BRUXELLES:	rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles	Tél.: 02 233 45 46 Fax: 02 233 45 23
HAINAUT:	rue du Chapitre 1 7000 Mons	Tél.: 065 35 39 19 Fax: 065 31 39 92
LIEGE:	bd de la Sauvenière 73 4000 Liège	Tél.: 04 250 95 11 Fax: 04 250 95 29
NAMUR/BRABANT- WALLON/ LUXEMBOURG:	chaussée de Liège 622 5100 Jambes	Tél.: 081 30 46 30 Fax: 081 30 86 30

7.3 Concernant l'allocation d'interruption en cas de congé parental

Auprès du service des allocations d'interruption du bureau du chômage de l'ONEM de sa région

6700 ARLON	rue Gén. Molitor 8A	Tél.: 063 24 57 11
1060 BRUXELLES	place Marcel Broodthaers 4	Tél.: 02 542 16 11
6000 CHARLEROI	rue du Pont Neuf 7	Tél.: 071 27 08 40
4500 HUY	avenue des Fossés 9D	Tél.: 085 71 04 10
7100 LA LOUVIERE	rue G. Boël 19	Tél.: 064 23 62 70
4020 LIEGE	rue Natalis 49	Tél.: 04 349 28 61
7000 MONS	place des Archers 8	Tél.: 065 39 46 39
7700 MOUSCRON	rue du Bilemont 225	Tél.: 056 39 19 50
5100 JAMBES	chaussée de Liège 219	Tél.: 081 23 50 80
1400 NIVELLES	rue Saint-Georges 2	Tél.: 067 89 21 50
7500 TOURNAI	rue du Crampon 14	Tél.: 069 88 95 11
4800 VERVIERS	Galerie des 2 places place Verte 12	Tél.: 087 39 47 50

7.4 Concernant les indemnités de maternité

Auprès de son organisme assureur ou au Service public fédéral Sécurité sociale

Direction générale Politique sociale

Cellule Point de contact

Centre administratif Botanique

Finance Tower

Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 115 - 1000 Bruxelles

Tél.: 02 528 63 00 - Fax: 02 528 69 68

E-mail: dg-soc@minsoc.fed.be

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

7.5 Concernant les allocations familiales et l'allocation de naissance

- ❖ Service public fédéral Sécurité sociale
Direction générale Politique sociale
Domaine Réglementation
Centre administratif Botanique
Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 115 - 1000 Bruxelles
Tél.: 02 528 63 00 - Fax: 02 528 69 72
E-mail: herman.verlinden@minsoc.fed.be
Site Internet: <http://www.socialsecurity.fgov.be>
- ❖ Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS)
rue de Trèves 9 (accueil) ou 70 (adresse postale) - 1000 Bruxelles
Tél.: 02 237 21 12 - Fax: 02 237 24 70
E-mail: mediatie_mediation@onafts.fgov.be
Site Internet: <http://www.onafts.fgov.be>

7.6 Concernant les milieux d'accueil, les centres de vacances, les autres accueils durant le temps libre (ATL) et les consultations de l'ONE

- ❖ Apprès de l'administration subrégionale de l'ONE de votre province

BRUXELLES:	boulevard Louis Schmidt 87 1040 Bruxelles	Tél.: 02 511 47 51 Fax: 02 511 51 26
BRABANT WALLON:	Home Reine Astrid avenue de la Reine 1 1310 La Hulpe	Tél.: 02 656 08 90 Fax: 02 656 08 89
NAMUR:	rue de Coquelet 134 5000 Namur	Tél.: 081 72 36 00 Fax: 081 72 36 08
HAINAUT:	Domaine du Bois d'Anchin route d'Erbisœul 5 7011 Ghlin	Tél.: 065 39 96 60 Fax: 065 34 07 36



LIEGE:	place Delcour 16 4020 Liège	Tél.: 04 344 94 94 Fax: 04 344 94 99
LUXEMBOURG:	rue Fleurie 2 bte 7 6800 Libramont-Chevigny	Tél.: 061 23 99 60 Fax: 061 22 49 25

- ❖ Auprès de l'administration centrale de l'ONE
Office de la naissance et de l'enfance
chaussée de Charleroi 95 - 1060 Bruxelles
Tél.: 02 542 12 11 - Fax: 02 542 12 51
E-mail: info@one.be
Site Internet: <http://www.one.be>

7.7 Concernant la déductibilité et les mesures fiscales

- ❖ S'adresser au Contact Center du SPF Finances: 0257/257 57
Administration de la fiscalité des entreprises et des revenus
North Galaxy
bd du Roi Albert II 33 bte 25 – 1030 Bruxelles
Tél.: 0257/257 57
E-mail: info.tax@minfin.fed.be
Sites Internet: www.fiscus.fgov.be et www.minfin.fgov.be

7.8 Concernant les discriminations fondées sur le sexe ou la grossesse et la maternité

- ❖ Adresser toute demande d'information ou plainte à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
1 rue Ernest Blerot – 1070 Bruxelles
Numéro vert (gratuit) 0800 12 800
Email: egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
Site internet: <http://igvm-iefh.belgium.be>

Les plaintes sont traitées gratuitement et en toute confidentialité.