



SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL CONGE DE MATERNITE

Actualisé le 08 avril 2025

La protection de la maternité, y compris le droit au congé de maternité, s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail et à leurs employeurs ainsi qu'aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne et à ceux qui les emploient.

AVERTISSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Il est recommandé, à partir du moment où la travailleuse est enceinte, d'en informer son employeur. En effet, dès cet instant, un certain nombre de mécanismes de protection entrent en vigueur (se rapportant à la santé de la travailleuse et de l'enfant ainsi qu'aux conditions de travail).

Il est conseillé d'envoyer un certificat médical à l'employeur par lettre recommandée OU de lui remettre le certificat en demandant un accusé de réception.

La travailleuse est tenue de fournir à son employeur **au plus tard sept semaines avant** la date présumée de l'accouchement (**ou neuf semaines** lorsqu'une **naissance multiple** est prévue), un certificat médical attestant cette date¹.

CONSULTATIONS PRENATALES POUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES²

La travailleuse enceinte, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de **s'absenter** du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux **examens médicaux** prénataux **qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures** de travail.

Conditions pour bénéficier de la rémunération :

- Sont visés ici les examens **prénataux** (~~postnataux~~).
- **Temps nécessaire** : visite + déplacement (la disposition n'octroie pas 1 jour de congé).
- Examens **qui ne peuvent** être réalisés **en dehors** des heures de travail.
- Signalement de l'absence à l'employeur **en avance** (sauf cas de force majeure).
- Fournir un **certificat médical** si règlement de travail le prévoit OU l'employeur en fait la demande.

¹ Art. 39, al. 1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

² Art. 39bis, al. 1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.



LE CONGE DE MATERNITE

Principe

Durée du congé : 15 semaines (17 semaines en cas de grossesse multiple, peut se prolonger jusqu'à 19 semaines [voir infra])

Le congé de maternité se compose de deux périodes : le **congé prénatal** (pris avant l'accouchement) et le **congé postnatal** (qui commence à partir du jour de l'accouchement).

La travailleuse ne peut en aucun cas effectuer des prestations de travail dans la période des **7 jours** qui précède la date présumée de l'accouchement, et dans les **9 semaines** qui prennent cours en principe le jour de l'accouchement³.

L'interruption est prolongée, à la demande de la travailleuse, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement (ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple).

Cas dans lesquels le congé postnatal peut être prolongé

1. Report du congé prénatal non pris

Si la travailleuse continue à travailler pendant le congé prénatal facultatif (jusqu'à 6 semaines avant l'accouchement ou 8 semaines en cas de naissance multiple), ces semaines non prises peuvent être reportées après le congé postnatal obligatoire de 9 semaines.

- **Maximum :**
 - **5 semaines** pour une naissance simple.
 - **7 semaines** pour une naissance multiple.

2. Naissance prématurée

Si l'enfant naît avant la période des **7 jours de repos prénatal obligatoire**, la travailleuse peut reporter ces jours de repos non pris.

- Cela correspond aux jours travaillés dans cette période de 7 jours avant l'accouchement.

3. Prolongation spécifique en cas de naissance multiple

En plus du report du congé prénatal, la travailleuse peut demander une prolongation de **2 semaines supplémentaires** pour une naissance multiple.

³ Art. 39, al. 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.



4. Hospitalisation du nouveau-né

Si le nouveau-né reste hospitalisé plus de **7 jours après la naissance**, le congé postnatal est prolongé d'une période égale à la durée de l'hospitalisation.

- **Maximum** : 24 semaines de prolongation.
- La travailleuse doit fournir une attestation de l'hôpital à l'employeur et à sa mutuelle.

5. Conversion en jours de congé postnatal

Les **2 dernières semaines de congé de maternité** peuvent être converties en **jours fractionnés**, à condition qu'au moins **2 semaines de congé prénatal** aient été reportées.

- Ces jours doivent être pris dans les **8 semaines suivant la fin du congé postnatal obligatoire**.
- La travailleuse informe son employeur de son planning au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal.

REMUNERATION PENDANT LE CONGE DE MATERNITE

Durant son congé de maternité, la travailleuse perçoit une indemnité de maternité qui est intégralement à charge de l'assurance maladie-invalidité (assurance maternité). L'employeur ne doit donc verser aucun salaire durant le congé de maternité.

Conditions d'accès à cette indemnité (pour info)

1. **Stage d'attente de 6 mois** : avoir été affiliée à une mutualité et au régime de sécurité sociale pendant au moins 6 mois avant de pouvoir prétendre à une indemnité de maternité.
2. **Prestation de travail suffisante** (avoir travaillé un certain nombre de jours / heures pendant les 6 mois précédant le congé de maternité).
 - Salariée temps plein : 120j pendant les 6 derniers mois.
 - Salariées à temps partiel : 400 heures pendant les 6 derniers mois (OU 133h pendant 6 mois si impossible de justifier ces 400 h en raison du régime de travail)

n.b. : Jours assimilés à des jours prestés (pour remplir les conditions) :

- Congés annuels
- Chômage contrôlé : périodes de chômage indemnisées
- Jours d'éloignement pour maternité
- Repos compensatoire
- ~~Jours d'incapacité (maladie / accident)~~ (pas pris en compte dans ce calcul)

(n.b. : si ne se trouve pas dans les conditions, ne percevra pas ces indemnités et devra demander une aide sociale via le CPAS)



Démarches effectuée par la travailleuse (pour info)

- **Transmettre** à la mutualité :
 - Certificat médical précisant la date présumée de l'accouchement
 - Date à laquelle elle veut commencer le repos de maternité
 - Mention de la naissance multiple pour bénéficier d'une extension du congé de maternité
- **Arrêter de travailler** à partir de la date où commence le repos de maternité
- **Transférer** à la mutualité (le plus rapidement possible), un extrait de l'acte de naissance OU certificat médical confirmant la naissance

Montant de l'indemnité de maternité (pour info) (cas de la travailleuse salariée)

30 premiers jours du repos de maternité	82% du salaire brut
A partir du 31 ^{ème} jour du repos de maternité	75% du salaire brut (avec un plafond)

REGLES SPECIFIQUES D'ECARTEMENT DE LA TRAVAILLEUSE

Diverses règles visent à protéger la santé de la mère et de l'enfant en cas de risques particuliers sur le lieu de travail. Parmi ces risques, on retrouve des contraintes physiques comme **porter des charges** lourdes, rester **debout** longtemps, **travailler de nuit**, ou être exposée à des rayonnements et à des coups.

Le risque de contamination au **cytomégalo virus** (CMV), notamment présent dans les institutions de soins, est également une raison fréquente pour l'écartement des femmes enceintes. Ce virus, transmissible par les urines et la salive des jeunes enfants, peut entraîner de graves séquelles neurologiques chez le fœtus. L'écartement immédiat est recommandé dès les premiers jours de grossesse. Enfin, la **pénibilité** et les souffrances liées au travail peuvent également justifier un écartement sous certaines conditions.

Activité présentant un risque⁴

1. Contexte

Lorsqu'un **risque pour la santé ou la sécurité** d'une travailleuse enceinte ou allaitante est identifié (article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971), l'employeur doit appliquer immédiatement des mesures adaptées pour éviter l'exposition à ce risque, selon l'évaluation réalisée. Ces mesures incluent :

- **Aménagement des conditions ou du temps de travail** pour éliminer le risque.
- Si cela n'est pas possible, **changement de poste** vers un travail compatible avec l'état de la travailleuse.

⁴ <https://pro.guidesocial.be/articles/dossiers-a-la-une/article/protection-de-la-maternite-quand-est-ce-qu-un-ecartement-s-impose>



- Si aucun aménagement ni changement n'est envisageable, **suspension du contrat de travail** ou dispense de travail.

Les mesures doivent être mises en place **IMMEDIATEMENT** si la travailleuse est exposée à des **agents ou conditions spécifiques dangereux** figurant dans l'annexe II du règlement (sections A et B pour respectivement les femmes **enceintes** et **allaitantes**) ou si le médecin du travail constate un danger lié à son état.

Exemple : Cytomegalovirus ; Rubéole... ([voir l'annexe II pour plus d'exemples](#))

2. Indemnisation ? ⁵

L'écartement de la femme enceinte de son lieu de travail a un coût, puisqu'une fois écartée, la femme enceinte bénéficie d'une indemnité à charge de la **mutualité**, via l'assurance maternité.

Indemnité journalière égale à 78,237 % du salaire journalier moyen.

n.b.1 : Notons que dès que la période pendant laquelle s'applique une de ces mesures prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

n.b. 2 : les règles du congé prénatal et postnatal prennent le relais une fois que la travailleuse tombe dans leur champ d'application.

Travail de nuit pendant la grossesse ?⁶

Les **travailleuses ne peuvent être tenues** d'accomplir un travail de nuit :

- Pendant une période de **huit semaines avant** la date présumée de l'accouchement,
- Sur présentation d'un **certificat médical** qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant :
 - Pendant d'autres périodes au cours de la grossesse.
 - Pendant une période de 4 semaines maximum suivant immédiatement la fin du congé de maternité.

L'employeur prend les **mesures** suivantes⁷ :

- Transfert à un travail de jour.
- Suspension de l'exécution du contrat de travail si le transfert n'est pas possible.

Quand cette **période** prend **fin**, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les **mêmes conditions qu'auparavant**.

⁵ 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.

⁶ Art. 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

⁷ Art. 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.



PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

A partir du moment où l'employeur est au courant de l'état de grossesse, une période de protection spéciale contre le licenciement commence à courir et l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail en raison du fait que la travailleuse est enceinte. Cette protection s'applique jusqu'à **un mois après le congé postnatal** (en ce compris les prolongations).