

La travailleuse enceinte : suivi pas à pas dans l'entreprise

Marie-Paule DELLISSE
Conseillère juridique

Clôture rédactionnelle : 1er septembre 2010

Kluwer

Waterloo Office Park • Drève Richelle 161 L • B-1410 Waterloo
tél. : (0800) 16 868 • fax : (0800) 17 529
www.kluwer.be • e-mail : contact@kluwer.be

ISBN : 978-90-4652-797-9
Dépôt : D/2010/2664/029

Éditeur responsable : Hans Suijkerbuijk, Waterloo Office Park,
Drève Richelle 161L, B-1410 Waterloo.
Service clientèle Kluwer : tél. 0800 40 330 (appel gratuit) - +32 15 78 76 01
(de l'étranger), fax 0800 17 529, e-mail : contact@kluwer.be.

© 2010 Wolters Kluwer Belgium SA
Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication
ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous
quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse et préalable et écrite de
l'éditeur.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	11
SECTION 1	
L'ANALYSE DES RISQUES	13
1. LE SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES	13
2. LES PERSONNES VISÉES PAR L'ANALYSE DES RISQUES	14
3. LES SPÉCIFICITÉS POUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU ALLAITANTES	14
3.1. Première étape : évaluation des risques	16
3.2. Deuxième étape : consignation par écrit de ces risques (plan global de prévention)	17
3.3. Troisième étape : information plus spécifique des travailleuses	18
3.4. Quatrième étape : communication par la travailleuse de son état de grossesse ou de femme allaitante	18
3.5. Cinquième étape : information de la médecine du travail	18
3.6. Sixième étape : prise en compte par l'employeur de la décision du médecin du travail	18
SECTION 2	
L'ANNONCE PAR LA TRAVAILLEUSE DE SON ÉTAT DE GROSSESSE	23
1. LES MODALITÉS DE L'ANNONCE	23
1.1. Cet avertissement doit-il se faire sous une forme définie ?	23

1.2. Qu'entend-on par employeur ?	24
1.3. Un employeur averti indirectement de la grossesse d'une travailleuse est-il supposé être officiellement averti ?	24

2. LES EFFETS DE L'ANNONCE	25
-----------------------------------	-----------

SECTION 3

LA TRAVAILLEUSE OCCUPE UNE FONCTION À RISQUES	27
--	-----------

1. LES MESURES APPLICABLES	27
-----------------------------------	-----------

2. LA COMMUNICATION AU FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES	28
---	-----------

3. L'AMÉNAGEMENT PROVISOIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL OU DU TEMPS DE TRAVAIL À RISQUE	29
--	-----------

4. LE TRANSFERT VERS UN AUTRE TRAVAIL COMPATIBLE AVEC SON ÉTAT	30
---	-----------

4.1. La travailleuse est mutée vers une activité adaptée avec une perte de salaire	30
---	-----------

4.1.1. Indemnité compensatoire à charge de l'INAMI	30
--	----

4.1.2. Documents à compléter par l'employeur	32
--	----

4.2. La travailleuse exerce plusieurs activités salariées et la suspension du contrat de travail (ou la dispense de travail) ne concerne qu'une ou une partie de ces activités	34
---	-----------

5. LA SUSPENSION COMPLÈTE DU CONTRAT DE TRAVAIL	34
--	-----------

5.1. Indemnité compensatoire à charge de l'INAMI	35
---	-----------

5.2. Documents à compléter par l'employeur	35
---	-----------

5.2.1. Que se passe-t-il lorsque la travailleuse exerce à la fois une activité salariée et une activité indépendante (à titre principal ou complémentaire) ?	36
--	----

5.2.2. Que se passe-t-il lorsque la travailleuse est une travailleuse à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenus ?	37
---	----

6. LE RECOURS ÉVENTUEL CONTRE TOUTE DÉCISION PRISE EN MATIÈRE D'ÉCARTEMENT	37
6.1. Procédure de concertation	38
6.2. Procédure de recours	38
7. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	39
SECTION 4	
LA TRAVAILLEUSE EST MAINTENUE AU TRAVAIL	41
1. LE PRINCIPE	41
2. LA POSSIBILITÉ DE REFUSER UN TRAVAIL DE NUIT	41
3. L'INTERDICTION D'EFFECTUER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	43
4. LES CONSULTATIONS PRÉNATALES PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL	43
5. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	44
5.1. Début de la période de protection	44
5.2. Sanction en cas de notification irrégulière du congé	45
5.3. Conséquences d'une notification de congé régulière et motivée	45
5.4. Pas de clause discriminatoire dans le contrat de travail	46
SECTION 5	
LE CALCUL DU CONGÉ DE MATERNITÉ	47
1. LA NOTION DE CONGÉ DE MATERNITÉ	47
2. LE CONGÉ PRÉNATAL FACULTATIF ET OBLIGATOIRE	50
3. LE JOUR DE L'ACCOUCHEMENT	51
3.1. La date de l'accouchement correspond à la date présumée	51
3.2. La date de l'accouchement est antérieure à la date présumée	51
3.3. La date de l'accouchement est postérieure à la date présumée	52

4. LE REPOS POSTNATAL OBLIGATOIRE	53
5. LA PROLONGATION DU REPOS POSTNATAL	54
5.1. Prolongation du repos postnatal du congé prénatal facultatif non pris	54
5.2. Prolongation du repos postnatal en cas d'incapacité de travail pendant toute la durée du repos prénatal facultatif	58
5.3. Prolongation du repos postnatal en cas de naissance multiple	60
5.4. Prolongation du congé postnatal en cas d'hospitalisation du nouveau-né	61
6. LA CONVERSION EN JOURS DE CONGÉ DE REPOS POSTNATAL	63
6.1. Principe	63
6.2. Peut-on convertir moins de deux semaines de repos postnatal en jours de repos postnatal ?	64
6.3. Formalités	65
SECTION 6	
L'INDEMNITÉ DE MATERNITÉ	67
1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL LIÉ AU DROIT AUX INDEMNITÉS AMI	68
1.1. Travailleurs salariés	68
1.2. Travailleuses enceintes	69
1.3. Chômeurs contrôlés	69
1.4. Jeunes en obligation scolaire à temps partiel	71
1.5. Titulaires en assurance continuée	72
2. LE STAGE NÉCESSAIRE POUR BÉNÉFICIER DES INDEMNITÉS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL (RÉGIME GÉNÉRAL)	73
2.1. Stage obligatoire	73
2.2. Dispense de stage	75

2.3. Stage réduit	76
2.4. Maintien du droit aux indemnités	77
3. LES MONTANTS DE L'INDEMNITÉ DE MATERNITÉ	78

SECTION 7

LA TRAVAILLEUSE OCCUPE UNE FONCTION À RISQUES : CONGÉ D'ALLAITEMENT **83**

1. LES MESURES APPLICABLES ET LEUR INDEMNISATION	83
2. LES FORMALITÉS	85
3. <i>QUID</i> D'UN CONGÉ D'ALLAITEMENT EN DEHORS D'UNE FONCTION À RISQUES ?	86

SECTION 8

LES PAUSES D'ALLAITEMENT **89**

1. LES EMPLOYEURS CONCERNÉS	89
2. LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS	90
3. LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LE DROIT À LA PAUSE D'ALLAITEMENT EXISTE	90
4. LA DURÉE DES PAUSES D'ALLAITEMENT	91
5. LE MOMENT ET LE LIEU OÙ LES PAUSES D'ALLAITEMENT SONT PRISES	92
6. L'INDEMNITÉ PERÇUE PAR LA TRAVAILLEUSE POUR LA PAUSE D'ALLAITEMENT	94
7. LE FORMALISME À ACCOMPLIR PAR LA TRAVAILLEUSE	95
8. LA PROTECTION DE LA TRAVAILLEUSE CONTRE LE LICENCIEMENT	96

SECTION 9
LE REPOS DE MATERNITÉ ET L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL 99

1. INCAPACITÉ DE TRAVAIL, REPOS D'ACCOUCHEMENT, INCAPACITÉ DE TRAVAIL 99
2. REPOS D'ACCOUCHEMENT, INCAPACITÉ DE TRAVAIL 100
3. INCAPACITÉ DE TRAVAIL, REPOS PRÉNATAL 101

SECTION 10
LES INCIDENCES DE LA REPRISE DU TRAVAIL APRÈS LE REPOS DE MATERNITÉ 103

1. LA VISITE AUPRÈS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL 103
2. L'INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT 103
3. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT 104

SECTION 11
LE CONGÉ DE PATERNITÉ («PETIT CHÔMAGE» OU CONGÉ DE CIRCONSTANCES) 105

1. LES MODALITÉS D'OCTROI 105
2. LES MODALITÉS D'INDEMNISATION 106

SECTION 12
LA CONVERSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ EN CONGÉ DE PATERNITÉ 107

1. L'HOSPITALISATION DE LA MAMAN 107
 - 1.1. Principe 107
 - 1.2. Formalités 108
 - 1.3. Indemnisation 108
 - 1.4. Protection contre le licenciement 109
 - 1.5. Situation de la maman 109

2. LE DÉCÈS DE LA MAMAN	110
2.1. Principe	110
2.2. Formalités	110
2.3. Indemnisation	110
2.4. Protection contre le licenciement	111
TABLEAUX DE SYNTHÈSE	112