

# **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](mailto: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

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>11</b>
<b>SECTION 1</b>	
<b>L'ANALYSE DES RISQUES</b>	<b>13</b>
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
<b>SECTION 2</b>	
<b>L'ANNONCE PAR LA TRAVAILLEUSE DE SON ÉTAT DE GROSSESSE</b>	<b>23</b>
1. LES MODALITÉS DE L'ANNONCE	23
1.1. Cet avertissement doit-il se faire sous une forme définie ?	23

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

<b>2. LES EFFETS DE L'ANNONCE</b>	<b>25</b>
-----------------------------------	-----------

### **SECTION 3**

<b>LA TRAVAILLEUSE OCCUPE UNE FONCTION À RISQUES</b>	<b>27</b>
--	-----------

<b>1. LES MESURES APPLICABLES</b>	<b>27</b>
-----------------------------------	-----------

<b>2. LA COMMUNICATION AU FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	<b>28</b>
---	-----------

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

<b>4. LE TRANSFERT VERS UN AUTRE TRAVAIL COMPATIBLE AVEC SON ÉTAT</b>	<b>30</b>
---	-----------

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

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

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

<b>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</b>	<b>34</b>
---	-----------

<b>5. LA SUSPENSION COMPLÈTE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>34</b>
--	-----------

<b>5.1. Indemnité compensatoire à charge de l'INAMI</b>	<b>35</b>
---	-----------

<b>5.2. Documents à compléter par l'employeur</b>	<b>35</b>
---	-----------

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
---	----

<b>6. LE RECOURS ÉVENTUEL CONTRE TOUTE DÉCISION PRISE EN MATIÈRE D'ÉCARTEMENT</b>	<b>37</b>
6.1. Procédure de concertation	38
6.2. Procédure de recours	38
<b>7. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT</b>	<b>39</b>
<b>SECTION 4</b>	
<b>LA TRAVAILLEUSE EST MAINTENUE AU TRAVAIL</b>	<b>41</b>
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
<b>SECTION 5</b>	
<b>LE CALCUL DU CONGÉ DE MATERNITÉ</b>	<b>47</b>
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

<b>4. LE REPOS POSTNATAL OBLIGATOIRE</b>	<b>53</b>
<b>5. LA PROLONGATION DU REPOS POSTNATAL</b>	<b>54</b>
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
<b>6. LA CONVERSION EN JOURS DE CONGÉ DE REPOS POSTNATAL</b>	<b>63</b>
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
<b>SECTION 6</b>	
<b>L'INDEMNITÉ DE MATERNITÉ</b>	<b>67</b>
<b>1. LE PRINCIPE GÉNÉRAL LIÉ AU DROIT AUX INDEMNITÉS AMI</b>	<b>68</b>
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
<b>2. LE STAGE NÉCESSAIRE POUR BÉNÉFICIER DES INDEMNITÉS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL (RÉGIME GÉNÉRAL)</b>	<b>73</b>
2.1. Stage obligatoire	73
2.2. Dispense de stage	75

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

## **SECTION 7**

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

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

## **SECTION 8**

### **LES PAUSES D'ALLAITEMENT** **89**

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

**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**



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