



***Jeunes parents:
comment concilier
vie professionnelle
et vie privée?***

FGTB

Ensemble, on est plus forts

HOMMES - FEMMES

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

FR-NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be.

***Jeunes parents:
comment concilier
vie professionnelle
et vie privée?***

Table des matières

■ Avant-propos.....	7
■ 1. Enceinte... et après?.....	8
1.1. Interdiction de discriminer!.....	8
1.2. Avertir son employeur.....	8
1.3. Indemnité de licenciement et protection contre le licenciement.....	9
1.4. Examens médicaux liés à la grossesse pendant les heures de travail.....	9
1.5. Protection en matière de santé et de sécurité.....	10
1.5.1. Interdiction de principe du travail de nuit et des heures supplémentaires.....	10
1.5.2. Mesures de prévention.....	10
1.5.3. Bien-être après le congé de maternité.....	11
1.5.4. Perte de revenus à la suite de la protection.....	12
■ 2. Le congé de maternité.....	13
2.1. Congé prénatal ou congé de grossesse.....	13
2.2. Congé postnatal ou repos d'accouchement.....	14
2.3. Prolongation du repos d'accouchement.....	15
2.3.1. Naissances multiples.....	15
2.3.2. Hospitalisation de l'enfant.....	15
2.3.3. Congé d'allaitement.....	16
2.4. L'indemnité pendant le congé de maternité.....	16
2.4.1. Montants.....	16
2.4.2. Formalités.....	18
■ 3. Conversion du congé de maternité en congé de paternité.....	19
3.1. Hospitalisation de la mère.....	19
3.2. En cas de décès de la mère.....	19
3.3. Protection contre le licenciement et indemnité pour le père.....	19
■ 4. Pauses d'allaitement pendant le travail.....	21
4.1. Qu'implique ce droit concrètement?.....	21
4.2. Formalités.....	21
4.3. Indemnités de la mutualité.....	22
4.4. Comment organise-t-on les pauses d'allaitement?.....	22
4.4.1. A quel moment prendre ces pauses?.....	22
4.4.2. Où la travailleuse doit-elle prendre ces pauses?.....	23
4.5. Protection contre le licenciement.....	23
■ 5. Congé de paternité.....	25
5.1. Le congé de paternité en pratique.....	25
5.2. Comment prendre le congé de paternité?.....	25
5.3. Formalités et indemnités de la mutualité.....	25
5.4. Elargissement au coparent.....	25
5.4. Protection contre le licenciement.....	26

■ 6. Allocations de naissance et allocations familiales.....	27
6.1. L'allocation de naissance ou d'adoption.....	27
6.2. Les allocations familiales.....	27
■ 7. Congé d'adoption.....	30
7.1. Comment prendre le congé d'adoption?.....	30
7.2. Formalités.....	30
7.3. Qu'en est-il de l'indemnité?.....	31
7.4. Protection contre le licenciement.....	31
■ 8. Le congé d'accueil.....	32
■ 9. Autres possibilités de congé pour les parents.....	33
9.1. Le crédit-temps.....	33
9.2. Le congé parental.....	33
9.2.1. Sous quelle forme et pour combien de temps?.....	34
9.2.2. Obligations par rapport à l'employeur.....	34
9.2.3. Montant des indemnités.....	35
9.2.4. Protection contre le licenciement.....	35
9.3. Congé pour soins aux membres de la famille gravement malades.....	36
9.3.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps?.....	36
9.3.2. Obligations vis-à-vis de l'employeur.....	36
9.3.3. Le montant des indemnités.....	37
9.3.4. Protection contre le licenciement.....	37
9.4. Congés pour soins palliatifs.....	38
9.4.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps?.....	38
9.4.2. Obligations vis-à-vis de l'employeur.....	38
9.4.3. Montant de l'allocation.....	38
9.4.4. Protection contre le licenciement.....	39
9.5. Congé sans solde.....	39
9.6. Démission.....	39
■ 10. Cahier de revendications pour l'avenir.....	40
■ 11. Annexes.....	41
Annexe 1: montants actuels (base = index 1er mai 2011).....	41
Annexe 2: adresses utiles.....	43
Annexe 3: Législation de base et conventions collectives de travail.....	46

Avant-propos

La grossesse, l'adoption d'un enfant, la prise d'un congé d'accueil sont autant d'événements qui suscitent de nombreuses questions. En tant que parent, vous devez assumer de nouvelles responsabilités, de nouvelles tâches... qui vous amènent à chercher un nouvel équilibre. Si les mentalités évoluent, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle reste essentiellement une préoccupation des femmes. A ce sujet, l'égalité homme-femme n'est pas encore une réalité, loin de là.

Ces dernières années, nous avons déjà obtenu plusieurs avancées. Pensons par exemple à:

- l'introduction du crédit-temps,
- l'amélioration du congé parental,
- le droit au congé de paternité.

La présente brochure vise à:

- informer les travailleurs du secteur privé et les agents contractuels de la fonction publique de leurs droits;
- souligner les éléments neufs de la législation;
- donner des conseils aux travailleurs et délégués syndicaux.

Dans l'annexe, vous trouverez les montants actuels des allocations/indemnités.

Cette brochure est pratique et les possibilités qu'elle reprend pourront être utilisées pour trouver un équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie privée.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

1 Enceinte... et après?

■ 1.1. Interdiction de discriminer!

Les hommes et les femmes doivent bénéficier d'un traitement égal. Cette égalité est un principe inscrit dans la loi. Il ne peut être question de discrimination fondée sur le sexe à tous les stades de la relation de travail, de l'embauche au licenciement. Les conditions de travail (rémunération, bien-être, etc.) n'échappent pas à la règle.

Ceci implique notamment que les employeurs ne peuvent pas poser de questions relatives à la vie privée du travailleur, sauf les questions qui sont importantes pour la nature ou les conditions d'exercice de la fonction. Dans la même optique, il est interdit à un employeur de refuser d'engager une femme pour cause de grossesse ou même de «désir de grossesse».

Un exemple:

Autorisé: un employeur opère une sélection sur la base du sexe parce qu'il cherche spécifiquement des mannequins hommes pour porter des vêtements dans un défilé de mode.

Interdit: un employeur s'informe auprès d'une candidate sollicitant pour une fonction sur ses désirs de grossesse (ou une grossesse éventuelle).

Cela signifie également qu'aucune discrimination ne peut exister, par exemple, en termes de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. A titre d'exemple, le 13^{ème} mois doit être calculé et payé de la même façon à la travailleuse enceinte ou jeune mère. Le repos d'accouchement (voir 2.2.) est pris en compte pour le calcul!

■ 1.2. Avertir son employeur

La première étape, pour la travailleuse enceinte, consiste à informer son employeur de son état, de préférence par lettre recommandée, ce qui permet d'avoir une preuve.

Une lettre peut aussi être remise en mains propres à l'employeur. Dans ce cas, il convient de demander une copie de l'accusé de réception, signé par l'employeur.

La travailleuse enceinte a tout intérêt à informer son employeur de son état. Cette démarche a, en effet, 3 conséquences:

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

Conseil aux travailleuses

Ne communiquez pas tout de suite la date présumée de l'accouchement à votre employeur. Tenez compte du fait qu'au début de la grossesse, cette date n'est pas encore vraiment fixe. Cette date est à communiquer au plus tard 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

■ 1.3. Indemnité de licenciement et protection contre le licenciement

A partir du moment où elle a informé son employeur, la travailleuse bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement qui commence à la date de l'avertissement jusqu'à un mois après la fin du repos postnatal.

Cette protection n'est toutefois pas absolue: elle ne s'applique que pour les motifs liés à l'état de la future maman. L'employeur garde donc le droit de licencier la travailleuse pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou l'accouchement.

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

En cas de licenciement abusif (ou si le licenciement est lié à la grossesse), l'employeur devra payer une indemnité égale à 6 mois de salaire brut, en plus des indemnités 'normales' auxquelles la travailleuse a droit en cas de rupture du contrat de travail (= indemnité de rupture). La travailleuse doit évidemment prouver que l'employeur était au courant de la grossesse au moment du licenciement.

Si le licenciement n'est effectivement pas lié à la grossesse ou l'accouchement – pensons à une situation de fermeture ou de restructuration –, le contrat peut être rompu dans la période de protection sans préavis, moyennant le paiement de l'indemnité de rupture 'normale'.

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

Bon à savoir

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

■ 1.4. Examens médicaux liés à la grossesse pendant les heures de travail

Dès que l'employeur est averti de la grossesse, la travailleuse a le droit de s'absenter du travail pour un examen médical si celui-ci ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail.

La rémunération normale est maintenue pendant les périodes d'absence, pour autant que l'employeur ait été informé à l'avance de l'absence. Les absences peuvent durer le temps nécessaire.

La travailleuse doit présenter une attestation médicale quand:

- une convention collective de travail (CCT regroupant les accords entre les représentants des employeurs et des travailleurs) le prévoit,
- le règlement de travail le stipule,
- l'employeur lui-même le demande.

Conseil aux délégués

Veillez à informer les travailleuses enceintes de ces règles.

Veillez à ce que l'employeur n'oblige pas la travailleuse à prendre des (demi-jours de) congés pour se rendre à ces examens médicaux, car il s'agirait d'une pratique illégale.

■ 1.5. Protection en matière de santé et de sécurité

1.5.1. Interdiction de principe du travail de nuit et des heures supplémentaires

Exception faite des personnes qui occupent un poste de confiance ou qui ont une fonction dirigeante, les travailleuses enceintes ne peuvent pas prester d'heures supplémentaires!

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas non plus être obligées d'effectuer un travail de nuit (essentiellement entre 20h et 6h) pendant une période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement et pendant d'autres périodes pré et post-natales (jusqu'à maximum 12 semaines après l'accouchement), quand un certificat médical en ce sens est produit.

Soit l'employeur propose un travail de jour à la travailleuse, soit (si cela s'avère impossible), il suspend l'exécution du contrat de travail.

Cependant, dès la fin de son repos d'accouchement, la travailleuse doit pouvoir reprendre le travail aux mêmes conditions qu'auparavant!

1.5.2. Mesures de prévention

Chaque employeur est tenu de faire une analyse de risques, quel que soit le nombre de travailleurs qu'il emploie. Cette analyse doit mener à des mesures de prévention et à un plan global de prévention.

Ceci, qu'il y ait ou non des femmes enceintes dans l'entreprise. L'analyse de risques obligatoire doit porter sur tous les risques possibles en matière de sécurité et de santé, donc également les risques pour les travailleuses enceintes ou allaitantes et leur futur enfant.

Bon à savoir

L'employeur doit informer les travailleurs du résultat de l'analyse de risques.

S'il n'y a pas de Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT, organe de concertation sur le bien-être avec des représentants patronaux et des travailleurs), ni de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur est tenu de consulter directement les travailleurs. En pratique, l'on a tendance à oublier ce point.

Dès que l'employeur est averti qu'une travailleuse est enceinte, il doit vérifier si le poste de travail peut être considéré comme un poste à risques.

Si la travailleuse est exposée à certains risques (par exemple température ambiante supérieure à 30°C, usage de certaines substances chimiques...⁽¹⁾), l'employeur doit immédiatement prendre des mesures. Dans ce cas, la travailleuse est examinée par le conseiller en prévention- médecin du travail, qui pourra adapter la mesure au cas spécifique de la travailleuse. La travailleuse peut contester la décision du médecin, mais l'employeur ne le peut pas⁽²⁾.

Les mesures à prendre impliquent:

- un aménagement temporaire des conditions ou du temps de travail de la travailleuse,
- si cette mesure n'est pas possible (l'employeur doit alors le prouver), un changement de poste de travail doit être proposé, qui sera compatible avec l'état de la travailleuse,
- si cette solution n'est pas non plus possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue et la travailleuse reçoit une indemnité dans le cadre de la protection de la maternité.

Si la travailleuse peut prouver un risque ou un danger pour sa grossesse dans l'exercice de son travail et que ce risque/danger n'est pas repris dans les textes de loi, elle doit s'adresser au conseiller en prévention-médecin du travail. Si ce dernier reconnaît le risque, l'employeur devra également prendre une des mesures de prévention.

Bon à savoir

Dès que la période de protection prend fin, l'employeur est tenu de ré-employer la travailleuse aux conditions initiales!

1.5.3. Bien-être après le congé de maternité

Si une des mesures susmentionnées a été appliquée, au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise du travail, une nouvelle évaluation de l'état de santé de la travailleuse doit être effectuée par le médecin du travail. Si cet examen montre qu'il y a toujours des risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, les mesures prises peuvent être prolongées.

⁽¹⁾ La liste complète peut être consultée dans l'arrêté Royal du 2 mai 1995 sur la protection de la maternité.

⁽²⁾ Les règles sur la contestation de la décision du médecin sont reprises à l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs.

Si la travailleuse continue à allaiter après la reprise du travail, elle doit immédiatement en informer son employeur.

Ce dernier doit en informer le médecin du travail. Il vérifiera s'il y a exposition à un ou plusieurs risques. Si tel est le cas, les mesures de prévention décrites ci-dessus seront à nouveau prises.

1.5.4. Perte de revenus à la suite de la protection

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

Si le médecin du travail décide de l'écartement total ou partiel parce que la nature du travail constitue un danger pour la travailleuse ou son (futur) enfant, une indemnité de la mutualité est versée à la travailleuse pendant cette période (celle-ci s'élève généralement à 60% du salaire plafonné⁽³⁾).

L'employeur doit prouver par écrit qu'aucun autre travail adéquat ne peut être offert ou que cet autre travail entraînerait une perte de salaire.

A la demande de la FGTB, l'indemnisation en cas d'écartement pendant la grossesse, a été améliorée depuis le 1er janvier 2010. A partir du premier jour d'écartement, jusqu'à la 6ème semaine précédant la date présumée de l'accouchement, la travailleuse reçoit une indemnité de 78,24% du salaire brut plafonné.

A l'issue de cette période, le congé de maternité (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement + 9 semaines après l'accouchement) commence obligatoirement.

Conseil aux travailleuses

Pour calculer (opération complexe) l'indemnité complémentaire par jour de travail perdu (au cas où la travailleuse effectuerait un autre travail ou si les conditions de travail sont modifiées) et pour déterminer si la travailleuse a droit à une indemnité du Fonds des maladies professionnelles (en cas de suspension), adressez-vous à votre section FGTB locale (voir annexe adresses utiles).

Si l'employeur refuse de prendre des mesures ou les néglige, contactez au plus vite un délégué du CPPT de votre entreprise, la délégation syndicale ou le médecin du travail. Si cela ne donne pas de résultats, d'autres démarches peuvent être envisagées: prendre contact avec la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SFP Emploi, Travail et Concertation sociale (voir adresses utiles) et envisager, le cas échéant, une procédure devant le tribunal du travail.

⁽³⁾ La notion de salaire plafonné vise le plafond salarial légalement fixé. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte de la partie du salaire dépassant ce plafond salarial. Ainsi, si la travailleuse gagne 3.500€ par mois et que le salaire plafonné est de 3.224 €, l'indemnité sera de 1.934€ (60% de 3.224 € au lieu de 60% de 3.500 €, soit 2100€).

Le congé de maternité

Toute travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité de 15 semaines. En cas de naissances multiples, ce congé est porté à 17, voire 19 semaines.

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

➤----- min. 1 semaine ----- **accouchement** ----- min. 9 semaines -----➤

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

■ 2.1. Congé prénatal ou congé de grossesse

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

Il peut commencer au plus tôt 6 semaines (5+1) avant la date présumée de l'accouchement. Les 5 premières semaines peuvent être prises librement. C'est le congé 'facultatif', qui peut aussi être pris après l'accouchement.

Si l'enfant naît une semaine avant la date présumée de l'accouchement et que la mère travaillait encore, cette semaine de repos obligatoire avant la date de l'accouchement est perdue.

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

Les jours d'inactivité (petit chômage pour un mariage ou un décès, congés annuels, congés pour raisons impérieuses, jours fériés, jours de salaire garanti, chômage technique...) pendant les six semaines précédant la date présumée de l'accouchement sont assimilés à des jours de travail. Ils ne peuvent être déduits du congé de maternité, la travailleuse enceinte conserve donc la totalité de ses jours de congé de maternité.

Par contre, les périodes d'incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne sont pas assimilées à des périodes de travail. Si en raison d'une maladie ou d'un accident, la travailleuse est en incapacité de travail jusqu'au congé prénatal obligatoire, ces périodes sont considérées comme faisant partie du congé de maternité de 15 semaines. Cette période d'incapacité sera donc déduite.

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

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

En cas d'incapacité de travail ininterrompue durant les 6 semaines précédant l'accouchement, le repos d'accouchement peut être prolongé d'une semaine. La demande est à introduire par la travailleuse elle-même. Pendant cette semaine, elle reçoit une simple indemnité de maladie (60% du salaire plafonné, ce qui est moins de l'allocation pour congé de maternité, voir point 2.4. plus haut).

Conseil à la travailleuse

Les sept jours obligatoires avant la date présumée de l'accouchement ne peuvent être reportés après l'accouchement. En cas d'accouchement 'prématuré' durant cette période, les jours en question ne pourront donc plus être récupérés". Aussi, il est indiqué, s'il y a de grandes chances que l'accouchement intervienne avant la date prévue, d'arrêter le travail suffisamment tôt avant la date présumée de l'accouchement.

■ 2.2. Congé postnatal ou repos d'accouchement

Après l'accouchement, on parle de congé postnatal ou de repos d'accouchement. La période de repos obligatoire, durant laquelle la jeune mère ne peut pas travailler, est de 9 semaines.

Cette période obligatoire de 9 semaines peut être complétée par les 5 semaines qui peuvent être prises librement (7 en cas de naissances multiples), pour autant qu'elles n'aient pas encore été prises avant l'accouchement.

Les semaines 'libres' (avant ou après l'accouchement) doivent suivre immédiatement la période obligatoire.

Deux exceptions à cette règle générale:

- en cas d'hospitalisation de l'enfant pendant au moins 8 semaines (à compter de la naissance) si la mère a respecté sa période de repos obligatoire de 9 semaines, elle peut prendre les semaines restantes plus tard. Dans ce cas, il faut soumettre une attestation de l'hôpital ou de l'établissement où l'enfant séjourne/a séjourné;
- les deux dernières semaines du repos d'accouchement peuvent être prises en jours séparés, dans les 8 semaines à compter de la reprise du travail. Ceci, uniquement s'il reste des jours de congé de maternité après les 9 semaines de repos postnatal. La jeune mère doit informer son employeur par écrit au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire de repos postnatal.

Bon à savoir

Les jours de repos d'accouchement ne peuvent pas être déduits du nombre total de congés. Même si ces jours de repos tombent pendant une période de vacances (comme une fermeture collective d'une entreprise), la jeune mère conserve le droit aux jours de fermeture collective et aux congés annuels, comme une travailleuse «ordinaire».

■ 2.3. Prolongation du repos d'accouchement

Le repos d'accouchement peut être prolongé dans trois cas: les naissances multiples, l'hospitalisation de l'enfant et en cas d'allaitement.

2.3.1. Naissances multiples

En cas de naissances multiples, la période postnatale peut être prolongée, à la demande de la travailleuse, de 2 semaines maximum. Ces 2 semaines supplémentaires sont prises en charge par l'assurance-maladie.

Les 2 semaines supplémentaires sont à prendre pendant la période du repos postnatal.

2.3.2. Hospitalisation de l'enfant

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

La prolongation correspond à la période d'hospitalisation de l'enfant, après les 7 premiers jours, et est de maximum 24 semaines.

Pendant cette période prolongée, la travailleuse continue à bénéficier des indemnités de maternité à charge de la mutualité.

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

- une attestation de l'hôpital, à la fin du congé postnatal, d'où il ressort que l'enfant est resté hospitalisé après les 7 jours suivant sa naissance. L'attestation mentionnera également la durée de l'hospitalisation;
- et éventuellement une nouvelle attestation à la fin de la période prolongée du repos postnatal, d'où il ressort que l'enfant n'a toujours pas quitté l'hôpital. L'attestation mentionnera également la durée de l'hospitalisation.

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

2.3.3. Congé d'allaitement

La travailleuse peut prolonger son congé postnatal pour allaitement. Il existe deux types de congé d'allaitement pour les travailleuses du secteur privé:

- congé d'allaitement prophylactique, imposé par des raisons médicales. Cette période de congé est couverte par une indemnité de maladie de la mutualité,
- congé d'allaitement autorisé (il ne s'agit pas d'un droit) par l'employeur ou via une CCT (convention collective de travail, texte regroupant des accords entre employeur et travailleurs). Il s'agit d'un congé non rémunéré. De plus, il faut alors payer une cotisation pour bénéficier d'un droit continué aux soins de santé. Ce type de congé d'allaitement est possible jusqu'au 5^{ème} mois suivant l'accouchement.

Attention!

Il convient de ne pas confondre ces formes de congé d'allaitement avec les pauses pour allaitement (qui feront l'objet du chapitre 4 de la brochure).

■ 2.4. L'indemnité pendant le congé de maternité

Pendant les 15 semaines de congé de maternité (ou 17/19 en cas de naissances multiples), la travailleuse reçoit une indemnité de maternité de la mutualité.

2.4.1. Montants

Le tableau ci-dessous reprend les montants maximum (index 1^{er} décembre 2012). Les montants varient en fonction du statut social de la jeune mère. L'on fait une distinction entre les travailleuses salariées, demandeuses d'emploi ou invalides.

Titulaire	Période du congé de maternité			
	30 premiers jours		A partir du 31ème jour	
Travailleuse active	82% du salaire brut non plafonné ⁽⁴⁾			Maximum par jour
			75% du salaire brut plafonné	€ 96,77
		Maximum par jour		Maximum par jour
Demandeuses d'emploi	Indem. base ^(*) + 19,5% du salaire brut plafonné	€ 102,57	Indem. base ^(*) + 15% du salaire brut plafonné	€ 96,77
				Maximum par jour
		Maximum par jour		Maximum par jour
Invalide ^(**)	79,5% du salaire brut plafonné	€ 102,57	75% du salaire brut plafonné	€ 96,77

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

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

Bien que cela ne ressorte pas de façon flagrante du tableau récapitulatif, les indemnités octroyées à une demandeuse d'emploi sont nettement inférieures. Ceci s'explique par le fait que la situation familiale et la durée du chômage déterminent, à terme, l'allocation de chômage de base sur laquelle l'indemnité pour le congé de maternité est déterminée.

Conseil à la travailleuse

L'indemnité de maternité – surtout les 30 premiers jours – représente une somme non négligeable puisqu'elle est calculée selon un pourcentage du salaire brut. Ceci signifie que les impôts et cotisations sociales ne sont pas préalablement déduits. Il convient donc de mettre suffisamment de côté. Après deux ans en effet, le décompte suivra via la feuille d'impôts.

⁽⁴⁾ Le salaire plafonné concerne le plafond salarial légalement fixé. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte de la partie du salaire au-delà de ce plafond salarial. Si la travailleuse gagne 2.150€ par mois et que le salaire plafonné est de 1.750€, l'indemnité sera de 60% de 1.750€ (donc 1.050€) au lieu de 60% de 2.150 € (1.290€).

2.4.2. Formalités

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

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

S'il y a eu suspension du contrat de travail pour des risques de santé et de sécurité pour la travailleuse et/ou son enfant, une déclaration de l'employeur reprenant la mesure prise en vue d'assurer la protection de la maternité doit être remise à la mutualité.

Si le reste du congé postnatal est pris plus tard (report ou prolongation), la travailleuse doit remettre à la mutualité une attestation de reprise du travail et une déclaration de l'employeur mentionnant la période durant laquelle le congé est pris.

3 Conversion du congé de maternité en congé de paternité

Quand la mère reste hospitalisée plus de 7 jours après l'accouchement et que le bébé peut déjà quitter l'hôpital ou quand la mère décède, le père peut épuiser le reste de congé de maternité. Le père doit alors prouver un lien de filiation avec l'enfant. Il n'est pas nécessaire que le père et la mère soient mariés.

■ 3.1. Hospitalisation de la mère

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

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

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

Le père reçoit une simple indemnité de maladie (60% du salaire brut non plafonné) tandis que la mère garde son droit à l'indemnité de maternité plus élevée. L'indemnité est à demander auprès de la mutualité.

■ 3.2. En cas de décès de la mère

Si le père veut reprendre le reste du congé de maternité après le décès de la mère, il doit en informer son employeur dans les 7 jours suivant l'événement. Ceci doit se faire par écrit, la date du début du congé et sa durée probable devant être mentionnés. Une attestation de décès doit également être jointe.

Une fois la demande faite auprès de la mutualité, le père reçoit l'indemnité de maternité.

■ 3.3. Protection contre le licenciement et indemnité pour le père

Dès que l'employeur est averti de la prise du congé de maternité par le père, le père bénéficie d'une protection contre le licenciement valable jusqu'à un mois après la fin du congé.

Attention!

Il s'agit d'une protection relative contre le licenciement. L'employeur peut licencier le travailleur pour d'autres raisons que (le congé de) la paternité, mais pour ce faire, l'employeur doit apporter lui-même les preuves nécessaires. Si le père est licencié abusivement, il a droit à la simple indemnité de licenciement et à une indemnité égale à 6 mois de salaire brut.

4 *Pauses d'allaitement pendant le travail*

Toutes les travailleuses du secteur privé et toutes les travailleuses engagées sur base contractuelle dans les services publics ont droit à des pauses d'allaitement pendant le travail⁽⁵⁾.

Pendant ces pauses, la mère peut allaiter son enfant, si la situation le lui permet (par exemple proximité de la crèche, crèche d'entreprise). Si ce n'est pas possible, elle peut utiliser ces pauses pour tirer son lait. Ceci peut se faire au travail, dans un local prévu à cet effet.

La mutualité paie une indemnité pour les pauses d'allaitement.

■ **4.1. Qu'implique ce droit concrètement?**

La travailleuse a droit à des pauses d'allaitement pendant ses heures de travail jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 9 mois.

Si elle travaille au moins 7h30 par jour, elle a droit à deux fois une demi-heure pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Si elle travaille 4 heures ou plus par jour, elle a droit à une fois une demi-heure.

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

■ **4.2. Formalités**

En principe, la travailleuse doit prévenir son employeur deux mois à l'avance de son intention de prendre des pauses d'allaitement. Ce délai peut être réduit de commun accord avec l'employeur.

La travailleuse doit conserver une preuve de cette demande car durant la période de pauses d'allaitement, elle bénéficie d'une protection contre le licenciement (voir 4.5).

Au début des pauses d'allaitement, et par après, tous les mois, la travailleuse doit remettre à son employeur une attestation d'un bureau de consultation pour nouveau-nés (ONE ou Kind en Gezin) ou une attestation médicale confirmant l'allaitement.

Conseil à la travailleuse

La travailleuse qui envisage de poursuivre l'allaitement après la reprise du travail, doit introduire au plus vite une demande auprès de son employeur, même si elle change d'avis par après, ou n'est plus capable de poursuivre cet allaitement. Elle aura ainsi introduit sa demande à temps, ce qui aura ouvert le droit à l'allaitement... sans obligation de prendre effectivement ce droit par après.

⁽⁵⁾ A ne pas confondre avec le congé pour allaitement (voir 2.3.3.).

■ 4.3. Indemnités de la mutualité

Pour recevoir les indemnités pour pauses d'allaitement, la travailleuse et l'employeur doivent remplir une attestation.

L'employeur remet l'attestation à la travailleuse lors du paiement de son salaire. Celle-ci reprend le nombre d'heures (ou de demi-heures) prises pour pauses d'allaitement et le montant brut du salaire horaire pour ces pauses. Par cette attestation, l'employeur confirme que la travailleuse a bien présenté les justificatifs nécessaires.

La travailleuse doit remplir un volet de cette attestation. Elle doit ensuite la renvoyer au plus vite à la mutualité puisqu'elle a valeur de demande d'indemnités.

La mutualité vérifie si toutes les conditions sont remplies et calcule les indemnités sur la base du salaire horaire déclaré par l'employeur.

L'indemnité s'élève à 82% du salaire horaire brut non plafonné.

Conseil à la travailleuse

Les pauses d'allaitement sont considérées comme des heures de travail et donc prises en compte pour le calcul des droits sociaux (chômage, congé maladie, pension,...).

Notez quand même qu'il s'agit d'un pourcentage du salaire horaire brut non plafonné et que certaines cotisations ne sont pas encore déduites. L'imputation ne suivra que 2 ans plus tard, via la feuille d'impôts.

■ 4.4. Comment organise-t-on les pauses d'allaitement?

4.4.1. A quel moment prendre ces pauses?

Les moments où la travailleuse peut prendre ces pauses d'allaitement sont à convenir de commun accord avec l'employeur.

Exemple

La travailleuse qui travaille 7h30 par jour peut, de commun accord avec son employeur, partir une heure plus tôt ou commencer une heure plus tard ou encore prendre 1H30 à midi (au lieu de la demi-heure prévue) pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Si aucun accord n'a pu être trouvé avec l'employeur, les pauses d'allaitement précèdent ou suivent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

Conseil aux délégués

Les pauses d'allaitement sont un droit et leur exercice ne peut être source de stress pour la travailleuse.

Voilà pourquoi, une négociation globale de cette question devrait être envisagée au Conseil d'entreprise dans la mesure où il s'agit d'une question d'organisation du travail.

Le CE pourrait prévoir les possibilités suivantes: soit la travailleuse arrive plus tard au travail, soit elle quitte le travail plus tôt, soit elle prolonge son temps de midi.

4.4.2. Où la travailleuse doit-elle prendre ces pauses?

On l'oublie trop souvent, mais le Règlement général pour la protection du travail (RGPT) prévoit la mise à disposition par l'employeur d'un local adéquat où les femmes enceintes peuvent se reposer en position allongée dans des conditions appropriées. Il doit s'agir d'un endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé. C'est ce même local qui doit pouvoir être utilisé par la travailleuse allaitante durant ses pauses.

Conseil aux délégués

Si ce local n'existe pas dans votre entreprise, il est grand temps de le demander en mettant ce point à l'ordre du jour du CPPT!

Cas particuliers:

- si le lieu de travail se situe dans l'habitation de l'employeur, ce dernier peut mettre un endroit de son habitation à disposition.
- si la travailleuse travaille dans une galerie commerciale, le local peut être commun à plusieurs employeurs.
- en accord avec l'employeur, un autre endroit peut aussi être choisi (par ex. une crèche à proximité du travail, chez la travailleuse même).

■ 4.5. Protection contre le licenciement

Comme pour la protection de la maternité, la protection dont bénéficie ici la travailleuse est une protection relative contre le licenciement. Cela signifie qu'à partir du moment où il a été averti par la travailleuse, l'employeur ne peut mettre unilatéralement un terme à son contrat de travail.

Voilà pourquoi la travailleuse doit toujours garder une preuve de sa demande. Ceci, soit en envoyant cette demande par lettre recommandée (en gardant toujours une copie de l'envoi recommandé), soit en remettant une simple lettre à l'employeur en demandant un accusé de réception.

La protection commence le jour de la date de la demande visant la prise de pauses d'allaitement et prend fin un mois après l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical.

En cas de licenciement, la travailleuse pourrait invoquer un lien entre le licenciement et son état de travailleuse allaitante. Il appartiendrait alors à son employeur de prouver que le licenciement a une autre cause que les pauses d'allaitement.

En cas de reconnaissance par le tribunal du travail du lien entre le licenciement et la prise de pauses d'allaitement, l'employeur devra payer une indemnité à la travailleuse égale à 6 mois de salaire brut. Cette indemnité s'ajoute à l'éventuelle indemnité de licenciement.

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

5 Congé de paternité

Le père aussi a le droit de s'absenter de son travail à la suite de la naissance de son enfant. Les pères ont droit à 10 jours de congé de paternité.

Ce droit s'applique à tous les travailleurs du secteur privé qui ont un contrat de travail et au personnel contractuel de la fonction publique.

■ 5.1. Le congé de paternité en pratique

Le droit initial à 3 jours de Petit chômage a été complété par 7 jours de congé de paternité. Durant les 3 premiers jours, le travailleur conserve l'intégralité de son salaire, à charge de son employeur. Les 7 jours suivants, le travailleur reçoit une indemnité de la mutualité.

Qu'il s'agisse de la naissance d'un enfant ou de naissances multiples, le nombre de jours de congé de paternité reste fixé à 10 jours. Dans le cas de naissances multiples, c'est loin d'être idéal⁽⁶⁾.

Conseil pour le travailleur

Certains secteurs, certaines entreprises prévoient plus que 3 jours avec maintien du salaire (ceci est prévu par CCT). L'employeur supplée alors la différence entre le salaire du travailleur et les indemnités de la mutualité pour ces jours supplémentaires. Informez-vous auprès de votre employeur, de vos représentants syndicaux et/ou de votre section FGTB locale (voir adresses utiles en annexe).

■ 5.2. Comment prendre le congé de paternité?

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

Les 10 jours peuvent être pris en une fois ou étalés dans le temps.

La seule condition est que les jours de congé de paternité soient pris dans un délai de 4 mois à compter de l'accouchement.

■ 5.3. Formalités et indemnités de la mutualité

Pour avoir droit à son salaire pendant les 3 premiers jours, le travailleur doit avoir informé son employeur au préalable de l'accouchement. S'il ne lui a pas été possible de le faire, il doit en tout cas prévenir son employeur au plus vite.

Pour bénéficier des indemnités entre le 4ème et le 10ème jour du congé de paternité, le travailleur doit introduire une demande auprès de sa mutualité, à laquelle il prendra soin

⁽⁶⁾ L'amélioration de cette réglementation se retrouve dans notre liste de revendications pour l'avenir (voir chapitre 10).

de joindre un extrait de l'acte de naissance. Pour obtenir ce document, il faut s'adresser au service Population de sa commune (ou de son état civil).

Une fois qu'elle a reçu la demande, la mutualité envoie une feuille de renseignements au travailleur. Celle-ci est à compléter par le travailleur et par son employeur, qui indiquera les jours de congé et le salaire sur lequel les indemnités seront calculées.

A la fin du congé de paternité, la feuille de renseignements est à renvoyer à la mutualité qui paiera l'indemnité. L'indemnité s'élève à 82% du salaire brut plafonné. Le montant maximum est de 105,80 € (à partir du 1^{er} décembre 2011).

Conseil pour le travailleur

L'indemnité de la mutualité est un montant brut, sans retenue de cotisations sociales. Les impôts sur cette indemnité ne seront portés en compte que 2 ans plus tard, lors du décompte final des impôts.

Conseil aux délégués

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

■ 5.4. Elargissement au coparent

Le droit au congé de paternité a été élargi au coparent (partenaire du même sexe que le parent biologique) par la loi du 13 avril 2011. Le coparent a donc également droit à 10 jours de 'congé de naissance'.

Quelques conditions pour pouvoir profiter de ce congé de naissance:

- il ne doit pas encore y avoir de lien de filiation du côté du père (si ce lien existe, alors seul le père naturel peut prendre le congé);
- le coparent est marié avec la mère de l'enfant ou en cohabitation légale avec la mère de l'enfant ou habite depuis au moins 3 ans (préalablement à la naissance) de façon ininterrompue avec la mère de l'enfant, chez qui l'enfant a son domicile principal.

Le coparent doit informer son employeur de son intention de prendre ce 'congé de naissance' dans les 2 mois qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

Une fois l'enfant né, le coparent remet à son employeur une déclaration écrite dans laquelle lui-même et la mère de l'enfant déclarent sur l'honneur qu'ils remplissent les conditions susmentionnées et que le coparent est la seule personne qui peut prendre le droit au congé de naissance. Le coparent peut joindre un acte de mariage, une preuve de cohabitation ou un extrait du registre de la population comme preuve.

Si plusieurs personnes disent être coparents, l'on applique un système de cascade en donnant la préférence aux conjoints mariés par rapport aux cohabitants légaux, et aux cohabitants légaux par rapport aux cohabitants de fait.

La mère ne peut évidemment pas profiter du congé de naissance (pour elle, il y a le congé de maternité).

Si le coparent adopte l'enfant, le congé de naissance dont il a bénéficié est déduit du congé d'adoption.

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, le coparent a aussi la possibilité de convertir la partie restante du congé de maternité en congé (de paternité).

■ 5.5. Protection contre le licenciement

Le père et le coparent bénéficient d'une protection contre le licenciement. Comme pour la protection de la maternité, cette protection est toute aussi relative. Elle implique que l'employeur, dès le moment où il a été averti, ne peut mettre unilatéralement fin au contrat de travail quand le travailleur souhaite faire valoir son droit au congé pour le coparent.

Voilà pourquoi le travailleur doit toujours garder une preuve de sa demande. Ceci, soit en envoyant cette demande par lettre recommandée (en gardant toujours une copie de l'envoi recommandé), soit en remettant une simple lettre à l'employeur en demandant un accusé de réception.

La protection commence le jour de la date de la demande et prend fin 3 mois après l'avertissement de l'employeur.

En cas de licenciement pendant le congé de paternité, le travailleur pourrait invoquer un lien entre le licenciement et le congé pris. Il appartiendrait alors à l'employeur de prouver que le licenciement est sans lien avec la prise de ce congé.

En cas de reconnaissance par le tribunal du travail du lien entre le licenciement et la prise du congé de paternité, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale à 3 mois de salaire brut. Cette indemnité s'ajoute à l'éventuelle indemnité de licenciement.

Le travailleur peut demander une indemnité plus importante, mais il a, dans ce cas, la charge de prouver que le dommage subi est plus important.

6 Allocations de naissance et allocations familiales

■ 6.1. L'allocation de naissance ou d'adoption

Chaque naissance donne droit à une allocation de naissance.

Pour la première naissance (naissance simple ou multiples), cette allocation s'élève actuellement à 1.223,11 € (index 1^{er} décembre 2012). Pour les naissances suivantes, le montant est de 920,25 €. Les mêmes montants sont d'application pour la prime d'adoption.

Dans les cas malheureux d'enfants mort-nés ou de fausse couche après une grossesse d'au moins 180 jours (faire établir, par le fonctionnaire de l'état civil, un acte de déclaration d'enfant sans vie), le droit à l'allocation de naissance est maintenu.

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

La demande peut être introduite à partir du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'à 3 ans après la naissance. Avant la naissance, il faut y joindre un certificat médical. Après la naissance, un acte de naissance. Le paiement de la prime de naissance peut être effectué à partir du 8^{ème} mois de grossesse. En principe, l'allocation de naissance est versée à la mère.

Conseil pour le travailleur

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

■ 6.2. Les allocations familiales

Les allocations familiales sont en principe demandées par le père, en tant que bénéficiaire⁽⁷⁾ via le fonds des allocations familiales de son employeur et ce, sur la base d'une attestation de la commune pour la demande.

Le paiement est effectué au nom de la personne qui bénéficie des allocations, généralement la mère ou la personne qui élève l'enfant dans les faits. Les allocations sont octroyées à partir du 1^{er} jour du mois suivant le mois de naissance de l'enfant.

Les allocations familiales sont versées mensuellement et s'élèvent à (index 1^{er} décembre 2012):

Pour le 1 ^{er} enfant	90,28 €
Pour le 2 ^{ème} enfant	167,05 €
Pour chaque enfant à partir du 3 ^{ème} enfant	249,41 €

⁽⁷⁾ Règle de priorité: père, mère, beau-père, belle-mère, le plus âgé des bénéficiaires de la famille où l'enfant est élevé).

Il s'agit des montants de base.

A cela, s'ajoutent les suppléments d'âge, octroyés à 6, 12 et 18 ans. Ces suppléments sont variables.

- a) Les enfants bénéficiant d'un supplément pour handicapés, d'allocations d'orphelins au taux majoré, de suppléments sociaux sur la base de la situation du ménage, des prestations familiales garanties, les 2^{èmes} enfants et les enfants suivants d'un ménage bénéficiant des allocations familiales ordinaires, les enfants les plus âgés et les enfants uniques dans une famille monoparentale avec droit à la majoration de 22,97 €.

de 6 à 11 ans	31,36 €
de 12 à 18 ans	47,92 €
A partir de 18 ans	60,93 €

- b) Les enfants les plus âgés et les enfants uniques nés après le 31 décembre 1990 qui ne relèvent pas du point a)

de 6 à 11 ans	15,73 €
de 12 à 18 ans	23,95 €
A partir de 18 ans	27,60 €

- c) Les enfants nés à partir du 1er janvier 1991 jusqu'au 31 décembre 1996 qui deviennent l'enfant le plus âgé avec droit aux allocations familiales parce qu'un enfant plus âgé qu'eux cesse d'étudier ou quitte le ménage, reçoivent 31,36 € à partir de 12 ans et 33,69 € à partir de 18 ans. Ces montants sont versés aussi longtemps que les enfants restent dans le ménage.

- d) Les enfants nés entre le 1er janvier 1985 et le 31 décembre 1990: 33,69 € à partir de 18 ans.

Parallèlement, des suppléments sociaux sont également octroyés.

Certains enfants (orphelins, enfants présentant un handicap physique ou mental, enfants de demandeurs d'emploi, pensionnés ou invalides) reçoivent une allocation plus élevée en raison de leur situation. Les allocations d'orphelins au taux majoré s'élèvent ainsi à 346,82 € pour tous les enfants. Le supplément pour un enfant présentant un handicap physique ou mental varie de 79,17 à 527,80 € selon le degré de handicap et d'autonomie de l'enfant.

Les personnes qui sont malades pour plus de 6 mois ou qui sont chômeur complet indemnisé, pensionné et bénéficiaire invalide reçoivent un supplément social pour leurs enfants quand le revenu du ménage ne dépasse pas un certain plafond.

- Si vous habitez seul avec votre enfant, en tant qu'attributaire ou allocataire, le revenu du ménage ne peut dépasser 2.230,74 € brut par mois.
- Si vous cohabitez avec un partenaire, le revenu du ménage ne peut être supérieur à 2.306,94 €/brut par mois.

En cas de reprise du travail, vous conservez les suppléments sociaux durant 8 trimestres. L'on évite ainsi que la perte de ce supplément ne soit une raison pour ne pas reprendre le travail.

Le montant de ce supplément diminue avec le rang de l'enfant du ménage, jusqu'au 3^{ème} enfant. Pour les invalides, le montant est plus élevé pour le 1^{er} enfant que pour les chômeurs et les pensionnés.

Principaux suppléments sociaux

Type de supplément	1 ^{er} enfant	2 ^{ème} enfant	3 ^{ème} enfant et suivants
Travailleurs invalides	€ 98,88	€ 28,49	€ 22,97 (famille monoparentale)
			€ 5,00 (pas famille monoparentale)
Pensionnées ou chômeurs de plus de six mois	€ 45,96	€ 28,49	€ 22,97 (famille monoparentale)
			€ 5,00 (pas famille monoparentale)
Famille monoparentale	€ 45,96	€ 28,49	€ 22,97

Enfin, chaque ménage reçoit au mois d'août un supplément annuel, la prime de rentrée scolaire. Ce supplément varie en fonction de l'âge.

Enfant de 0 à 5 ans inclus	27,60 €
Enfant de 6 à 11 ans inclus	58,59 €
Enfant de 12 à 17 ans inclus	82,02 €
Enfant de 18 à 24 ans inclus	110,42 €

7 Congé d'adoption

Chacun des parents qui travaille avec un contrat de travail dans le secteur privé ou comme contractuel dans la fonction publique a droit à un congé d'adoption.

Les deux partenaires qui adoptent un enfant bénéficient de:

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

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

L'exercice du droit au congé d'adoption prend toujours fin au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans et ce, même lorsque cet anniversaire tombe au cours de la prise de ce congé.

■ 7.1. Comment prendre le congé d'adoption?

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

Le congé d'adoption doit être pris pendant une période ininterrompue et ne peut donc être étalé dans le temps.

Les parents peuvent décider de ne pas prendre le maximum de semaines possible. Dans ce cas, le congé d'adoption doit être d'au moins une semaine et doit être pris par semaine complète. Il faut donc prendre une, deux, trois, quatre ou cinq semaines complètes de congé et pas, par exemple, 1,5 semaine ou 2 semaines et 2 jours.

■ 7.2. Formalités

L'employeur doit être averti de l'intention du travailleur de prendre un congé d'adoption, par écrit au moins un mois avant le début du congé. L'employeur doit recevoir une preuve de l'adoption au plus tard au début du congé.

Une demande doit également être adressée à la mutualité avant le congé d'adoption.

Conseil aux délégués

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

■ 7.3. Qu'en est-il de l'indemnité?

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, le parent conserve son salaire normal, payé par l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à 82% du salaire brut plafonné par l'assurance-maladie (max. 105,80 €/jour - index 01.12.2012).

Conseil aux travailleurs

Certains secteurs ou entreprises prévoient plus que 3 jours avec maintien du salaire par CCT. Pour les autres jours, l'employeur supplée la différence entre le salaire du travailleur et les indemnités de la mutualité. Informez-vous auprès de votre employeur, de votre représentant syndical et/ou de votre section locale FGTB (voir annexe, adresses utiles).

Aucune cotisation sociale n'est retenue sur l'indemnité payée par l'assurance-maladie. Vous recevez donc une indemnité brute, les impôts ne seront imputés que lors du décompte final des impôts c'est-à-dire, deux ans après.

■ 7.4. Protection contre le licenciement

Une fois l'employeur averti de l'intention du travailleur de prendre un congé d'adoption, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison qui est sans lien avec le congé d'adoption.

8 Le congé d'accueil

Les parents d'accueil qui travaillent dans le secteur privé ou comme contractuels dans la fonction publique ont le droit de s'absenter maximum 6 jours par an et par ménage (maximum de 6 jours pour les deux parents ensemble) pour l'accomplissement d'obligations et missions liées au placement dans leur famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées.

Le congé d'accueil peut être pris pour:

- assister à des audiences des autorités judiciaires ou administratives compétentes;
- les contacts avec les parents naturels ou d'autres personnes qui sont importantes pour l'enfant ou la personne placée;
- les contacts avec le service de placement.

Si vous souhaitez prendre un congé d'accueil dans des situations autres que ces 3 situations et que vous ne pouvez pas prendre de congé pour raison impérieuse, vous avez besoin d'une attestation du service de placement compétent prouvant la nécessité de prendre congé.

Seul le parent officiellement désigné comme parent d'accueil peut prendre le congé d'accueil.

L'employeur doit être informé au moins 2 semaines à l'avance par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé d'accueil. Si ce n'est pas possible, l'employeur devra être prévenu dès que possible.

L'allocation pour le congé d'accueil s'élève à 82% du salaire brut plafonné et est de maximum 105,80 € (index 1er décembre 2012) par jour d'absence.

Pour obtenir l'allocation, une demande doit être introduite auprès de l'Office national de l'emploi (ONEM). Adressez-vous à votre section locale FGTB (voir annexe, adresses utiles) qui prendra contact avec l'ONEM pour ce faire.

9 Autres possibilités de congé pour les parents

Le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'allaitement et le congé d'adoption offrent la possibilité aux travailleurs de s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté.

Le nouveau système du crédit-temps offre d'autres possibilités. Dans ce système, on retrouve en plus ce que l'on appelle les congés thématiques: congé palliatif, congé pour un membre de la famille (proche) gravement malade et plus spécifiquement pour s'occuper de son enfant et le congé parental.

En plus de ces pistes, il existe d'autres pistes, certes moins intéressantes, pour s'occuper de son enfant: le congé sans solde ou la démission.

■ 9.1. Le crédit-temps

Ce système donne aux travailleurs du secteur privé et aux contractuels de la fonction publique le droit, à certaines conditions, à un an de crédit-temps durant toute la durée de la carrière.

Le crédit-temps permet de suspendre ou de diminuer ses prestations de travail tout en bénéficiant d'une allocation. Le travailleur en crédit-temps bénéficie d'une protection contre le licenciement. Certains droits de sécurité sociale restent par ailleurs garantis (la pension par exemple continue à être calculée sur l'ancien salaire du travailleur).

Les différentes possibilités sur l'ensemble de sa carrière:

- Le travailleur peut interrompre complètement ses prestations pour une période d'un an;
- Ou les réduire de moitié pour une période de deux ans;
- Ou les réduire d'1/5 pendant une période de maximum 5 ans.

Il est conseillé d'épuiser d'abord les trois années calendrier de crédit-temps pour l'éducation d'un jeune enfant ou pour soins à des proches malades

Conseil aux travailleurs

Pour des informations plus spécifiques (conditions, possibilités de prise de congé, allocations) sur le crédit-temps, nous vous renvoyons à notre brochure "Crédit-temps, semaine de 4 jours, nouvelles possibilités pour les 50 ans ou plus" (2011). Demandez la brochure dans votre section FGTB locale (voir adresses utiles). La brochure se trouve également sur le site de la FGTB (www.fgtb.be/brochures-fgtb).

■ 9.2. Le congé parental

En plus des 15 semaines de congé de maternité et des 10 jours de congé de paternité, chaque parent a droit à un congé parental, pour chaque enfant de moins de 12 ans (jusqu'à avril 2009, la limite d'âge était fixée à 6 ans). L'âge maximum est porté à 21 ans dans le cas d'un enfant handicapé à 66% au moins.

Le congé parental peut également être pris en cas d'adoption.

La condition d'âge est une condition stricte au début du congé parental, mais elle peut être dépassée pendant la période du congé parental en cours. Supposons qu'un parent prenne un mois de congé parental à temps plein et que son enfant atteigne l'âge de 12 ans pendant cette période, il n'y a aucun problème.

9.2.1. Sous quelle forme et pour combien de temps?

Il y a plusieurs formes de congé parental:

- congé parental à temps plein: pour chaque parent travaillant à temps plein ou à temps partiel, pendant 3 mois par enfant (à prendre par tranches de minimum 1 mois);
- congé parental à mi-temps: pour chaque parent travaillant à temps plein pendant 6 mois par enfant (à prendre par tranches de minimum 2 mois);
- congé parental à 1/5^{ème}: pour chaque parent travaillant à temps plein, pendant 15 mois (à prendre par tranches de minimum 5 mois).

Il est également possible de passer d'une forme de congé parental à l'autre. Il est ainsi possible, par exemple, de prendre un congé parental d'1 mois à temps plein, puis de 2 mois à mi-temps et de 5 mois à 1/5^{ème}.

Pour les enfants nés à partir du 8 mars 2012: 1 mois équivalent supplémentaire.

Donc: 4 mois temps plein, 8 mois mi-temps et 20 mois 4/5^e.

Attention!

Le travailleur qui arrête son congé parental avant la fin de la tranche minimum à prendre perd la partie restante du congé parental de cette tranche minimum. Ainsi, un travailleur qui a demandé 2 mois à mi-temps et qui arrête le congé parental après 1 mois perdra le 2^{ème} mois. Par contre, son droit au solde du congé parental (dont la tranche minimum prise est déduite) est maintenu.

Bon à savoir

Le travailleur conserve la totalité de ses droits sociaux, ce qui veut dire que les indemnités de maladie, allocations de chômage et la pension continuent à être calculées sur le salaire à temps plein: le travailleur ne perd donc rien. Le nombre de jours de congé et le pécule de vacances par contre seront calculés sur la base du nouvel horaire de travail et du salaire à temps partiel.

9.2.2. Obligations par rapport à l'employeur

Le travailleur doit prévenir son employeur par écrit, au moins 3 mois à l'avance et au plus tard 2 mois à l'avance. De commun accord, ce délai peut être adapté.

A ce niveau, le travailleur a tout intérêt à faire référence à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (important pour la protection contre le licenciement, voir plus loin).

Dans le mois qui suit la communication par le travailleur de son intention de prendre un congé parental, l'employeur peut postposer le début du congé parental pour des raisons graves liées au fonctionnement de l'entreprise. Mais le congé parental doit prendre cours au plus tard dans les 6 mois de la date de début demandée par le travailleur.

Le travailleur doit avoir travaillé pendant 12 mois (pas nécessairement des mois successifs) chez l'employeur au cours des 15 derniers mois.

Le travailleur peut passer d'une forme de congé parental à l'autre sans devoir à nouveau satisfaire à cette condition. Il est possible, par exemple, de prendre d'abord 1 mois à temps plein, puis 3 mois plus tard, 2 mois à mi-temps sans obligation d'avoir retravaillé 'normalement' pendant 12 mois entre les deux périodes.

9.2.3. Montant des indemnités

Le travailleur reçoit (index 01.12.2012):

- 786,78 € brut/mois pour une interruption à temps plein;
- 393,38 € brut/mois brut/mois (667,27 € pour les +50 ans) pour une interruption à mi-temps;
- 133,45 € brut/mois (179,47 € pour les isolés, 266,91 € pour les +50 ans) pour une interruption de 1/5.

Conseil aux travailleurs

Dans certains secteurs, entreprises et régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section locale (voir adresses utiles). La différence peut être importante.

9.2.4. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été informé par écrit de l'intention du travailleur de prendre un congé parental, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison sans lien avec la prise du congé parental et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé parental.

Une CCT signée au Conseil National du Travail (CCT 64) et un arrêté Royal (du 29 octobre 1997 qui renvoie à la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant entre autres l'interruption de carrière) régissent le congé parental. La CCT prévoit une protection jusqu'à

2 mois après le congé parental, mais l'AR prévoit une période de 3 mois. C'est pourquoi, il est important de faire référence au texte de l'arrêté royal quand vous informez votre employeur de votre intention de prendre ce congé.

Attention!

Il n'y a pas inversion de la charge de la preuve: le travailleur qui est licencié en raison de la prise d'un congé parental, sera tenu de prouver que son licenciement est lié à ce congé.

■ 9.3. Congé pour soins aux membres de la famille gravement malades

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

9.3.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps?

Vous pouvez opter pour:

- Une interruption à temps plein: maximum 12 mois;
- Une interruption à mi-temps ou d'1/5: maximum 24 mois.

Pour pouvoir prendre une interruption d'1/5, le travailleur doit avoir travaillé à temps plein. Pour pouvoir prendre une interruption à mi-temps, le travailleur doit avoir travaillé au moins à $\frac{3}{4}$ temps.

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

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

Pour les familles monoparentales où l'enfant malade est âgé de 16 ans maximum, la période d'interruption peut être doublée à 24 mois à temps plein et 48 mois à mi-temps. Le travailleur doit alors prouver, à l'aide d'une attestation de la commune, qu'il cohabite exclusivement avec l'enfant en question.

Depuis novembre 2012, en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur d'âge, ce congé peut être pris par périodes d'une semaine, prolongeables d'une semaine.

Il faut en informer l'employeur au moins sept jours avant l'hospitalisation au moyen d'une attestation de l'hôpital.

En cas d'hospitalisation imprévue, il faut fournir cette attestation dans les plus brefs délais.

Bon à savoir

Le travailleur conserve la totalité de ses droits sociaux, ce qui veut dire que sa pension ou ses allocations de chômage continuent à être calculées sur son salaire à temps plein: le travailleur ne perd donc rien. Les jours de congé et le pécule de vacances seront calculés sur la base du nouvel horaire de travail et du salaire à temps partiel.

9.3.2. Obligations vis-à-vis de l'employeur

Le travailleur doit prévenir son employeur au moins 7 jours à l'avance par écrit (en joignant l'attestation du médecin-traitant). Ce délai peut être adapté de commun accord.

L'employeur peut reporter le début de ce congé pour des raisons graves liées au fonctionnement de l'entreprise et ce, dans les 2 jours ouvrables suivant l'avertissement écrit reprenant l'intention du travailleur de prendre ce type de congé. La durée du report est de maximum 7 jours.

A chaque prolongation d'une période d'interruption à temps plein ou partielle, le travailleur doit à nouveau remplir toutes les obligations liées à ce congé.

9.3.3. Le montant des indemnités

Le travailleur reçoit (index 01.12.2012):

- 786,78 € brut/mois pour une interruption à temps plein;
- 393,38 € brut/mois (667,27 € pour les +50 ans) pour une interruption à mi-temps;
- 133,45 € brut/mois (179,47 € pour les isolés, 266,91 € pour les + 50ans).

Conseil aux travailleurs

Dans certains secteurs, entreprises ou régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section FGTB locale (voir annexe, adresses utiles). La différence peut être importante.

9.3.4. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été averti par écrit de l'intention du travailleur de prendre congé pour soigner un membre de sa famille gravement malade, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison qui est sans lien avec la prise de ce congé, et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé.

Attention!

Il n'y a pas inversion de la charge de la preuve: le travailleur qui est licencié en raison de la prise d'un congé pour soins à un membre de la famille gravement malade, sera tenu de prouver que son licenciement est lié à ce congé.

■ 9.4. Congés pour soins palliatifs

Chaque travailleur a droit à un congé pour soins palliatifs. Par «soins palliatifs», il faut entendre toute forme d'aide et de soins à une personne (cette personne ne doit pas être un membre de la famille) qui souffre d'une maladie incurable et se trouve en phase terminale.

Il suffit de remettre à l'employeur une attestation du médecin-traitant stipulant que le travailleur est disposé à fournir des soins palliatifs. L'identité du patient ne doit pas être mentionnée.

9.4.1. Sous quelle forme et pendant combien de temps?

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

Pour une interruption de 1/5ème temps, le travailleur doit avoir travaillé à temps plein; pour une interruption à mi-temps, le travailleur doit avoir travaillé au moins à 3/4 temps.

Après (ou avant) ce congé, le travailleur peut encore bénéficier de l'interruption pour les membres de la famille gravement malades (voir 9.3).

Bon à savoir

Le travailleur conserve la totalité de ses droits sociaux, ce qui veut dire que sa pension ou ses allocations de chômage continuent à être calculées sur son salaire à temps plein: le travailleur ne perd donc rien. Les jours de congé et le pécule de vacances seront par contre calculés sur la base du nouvel horaire de travail et du salaire à temps partiel.

9.4.2. Obligations vis-à-vis de l'employeur

L'attestation du médecin-traitant est à remettre à l'employeur. Le congé prend cours le 1^{er} jour de la semaine suivant la remise de l'attestation. De commun accord, le congé peut aussi commencer plus tôt. A chaque prolongation, le travailleur est tenu de fournir une nouvelle attestation.

9.4.3. Montant de l'allocation

L'allocation est la même que celle qui est octroyée pour soins à un membre de la famille gravement malade (voir 9.3).

Conseil aux travailleurs

Dans certains secteurs, entreprises ou régions, des allocations supplémentaires sont octroyées. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section locale FGTB (voir adresses utiles). La différence peut être importante.

9.4.4. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a été averti par écrit de l'intention du travailleur de prendre congé pour soins palliatifs, il ne peut plus licencier le travailleur, sauf pour une raison qui est sans lien avec la prise de ce congé, et ce, jusqu'à 3 mois après la date de fin du congé.

Attention!

Il n'y a pas inversion de la charge de la preuve: le travailleur qui est licencié en raison de la prise d'un congé pour soins palliatifs, sera tenu de prouver que son licenciement est lié à ce congé.

■ 9.5. Congé sans solde

Chaque travailleur(se) peut, de commun accord avec son employeur, prendre un congé sans solde. Dans ce cas, le travailleur ne reçoit ni salaire, ni compensation salariale et ne constitue donc aucun droits sociaux (pour le calcul de la pension, chômage, maladie, ...). Par ailleurs, les périodes de congé sans solde n'entrent pas non plus en ligne de compte pour le calcul des jours de congé. Il en va généralement de même pour le calcul de la prime de fin d'année.

Attention!

Il n'y a pas de protection contre le licenciement pendant la période de congé sans solde.

■ 9.6. Démission

Le travailleur peut également décider d'arrêter de travailler et de se consacrer entièrement à ses enfants. Dans ce cas, la réglementation du chômage prévoit une disposition particulière (neutralisation dans le chômage à la suite d'une démission pour s'occuper de ses enfants).

Pour pouvoir utiliser cette disposition, le travailleur doit:

- Interrompre sa carrière pour un enfant de moins de 6 ans;
- Interrompre sa carrière pendant au moins 6 mois pour s'occuper de son enfant.

Après sa démission pour s'occuper de son enfant, le travailleur ne reçoit normalement pas d'allocations. S'il s'inscrit ensuite comme demandeur d'emploi, il devra, comme toute personne qui veut obtenir une allocation de chômage, prouver ses jours de travail. En principe, il ne peut présenter aucun jour de travail valable, puisqu'il s'est totalement consacré à l'éducation de son enfant. La mesure de neutralisation résout le problème.

Le travailleur de moins de 36 ans par exemple doit, pour ouvrir le droit aux allocations de chômage, avoir travaillé pendant 12 mois dans une période (de référence) de 18 mois. Prenons le cas d'un travailleur qui a été occupé pendant plusieurs années à temps plein, qui a ensuite démissionné pour s'occuper de son enfant pendant 2 ans. En principe, l'intéressé ne peut pas présenter de jour de travail valable pendant la période de référence de 18 mois. Avec la mesure de la neutralisation, la période de référence de 18 mois est prolongée des 2 ans consacrés à l'éducation de son enfant.

10 Cahier de revendications pour l'avenir

Les sociétés les plus florissantes sont celles où les hommes et les femmes se partagent de façon équilibrée entre le travail et les tâches du quotidien. Rompre le modèle cliché de la « femme au foyer, l'homme gagne-pain de la famille » offre des avantages économiques, mais aussi sociaux. Encourager et exploiter les talents professionnels des femmes – la moitié de l'humanité – est non seulement juste, mais aussi souhaitable: tous les talents doivent être exploités. Et encourager, tant chez les hommes que chez les jeunes, un partage des tâches quotidiennes ne peut que rendre notre société plus humaine. De plus, nous voulons un traitement égal pour les nouvelles formes de ménages (homosexuels, lesbiennes, ménages recomposés, parents isolés...).

Notre cahier de revendications est donc loin d'être réalisé!

- **Des structures d'accueil de l'enfance payables, de qualité et flexibles.**

La FGTB veut entre autres:

- o plus de structures et plus de qualité dans l'accueil, une formation solide pour le personnel de ces structures;
- o une plus grande accessibilité des places d'accueil, tant au niveau financier, que géographique et en termes d'horaires.

- **Pas de perte salariale en cas de grossesse**

Une grossesse ne peut donner lieu à des discriminations. La FGTB veut:

- o le maintien intégral du salaire pendant toute la période du congé de maternité;
- o que les absences (pour maladie ou suite à un accident) pendant les 6 semaines de congé prénatal ne soient pas déduites du congé de maternité.

- **Poursuite de la démocratisation des possibilités de congé parental actuelles:** les parents ne peuvent pas subir d'inconvénients (pour leurs droits en sécurité sociale et pour l'évolution de leur carrière) quand ils utilisent un système de congé.

La FGTB veut entre autres:

- o une meilleure indemnité pour le congé parental, pour que ce congé soit financièrement tenable pour tous
- o soit élargir le congé de paternité à 4 semaines et prévoir la possibilité qu'il puisse être pris en tranches après la naissance. En cas de naissances multiples, le fait que le congé de paternité soit deux fois plus long – comme pour le congé de maternité – ne serait pas un luxe, mais un must;
- o assouplir la prise du congé d'adoption, par exemple pour aller chercher l'enfant dans son pays de naissance;
- o une possibilité souple de congés payés pour les parents en cas d'hospitalisation de leur enfant.

- **Un plus grand sentiment de responsabilité de la part des employeurs.**

La FGTB veut que les employeurs s'attèlent davantage à une organisation du travail permettant de mieux concilier vie privée et professionnelle. Les pistes possibles sont, entre autres, une réduction collective du temps de travail, le droit au crédit-temps, le télétravail et des horaires flottants, des horaires de travail adaptés aux horaires scolaires, des systèmes d'équipes permettant de concilier vie privée et professionnelle et la promotion d'un travail plus proche du domicile, via des bureaux satellites.

11 Annexes

Annexe 1: montants actuels (base = index 1^{er} décembre 2012)

Perte de revenus dans le cadre la protection en matière de sécurité et de santé

Par jour de travail perdu, la travailleuse a droit à:

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

Montants des indemnités de maternité

Titulaire	Période du congé de maternité			
	30 premiers jours		A partir du 31 ^{ème} jour	
Travailleuse active	82% du salaire brut non plafonné ⁽⁴⁾			Maximum par jour
			75% du salaire brut plafonné	€ 96,77
		Maximum par jour		Maximum par jour
Demandeuses d'emploi	Indem. base ⁽¹⁾ + 19,5% du salaire brut plafonné	€ 102,57	Indem. base ⁽¹⁾ + 15% du salaire brut plafonné	€ 96,77
		Maximum par jour		Maximum par jour
Invalide ^(**)	79,5% du salaire brut plafonné	€ 102,57	75% du salaire brut plafonné	€ 96,77

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

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

^(**) Le salaire plafonné concerne le plafond salarial légalement fixé. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte de la partie du salaire au-delà de ce plafond salarial. Si la travailleuse gagne 2.150€ par mois et que le salaire plafonné est de 1.750€, l'indemnité sera de 60% de 1.750€ (donc 1.050€) au lieu de 60% de 2.150 € (1.290€).

Allocation de naissance à partir du 1/12/2012

1 ^{er} enfant	1.223,11 €
2 ^{ème} enfant	920,25 €
Naissances multiples	1.223,11 €/enfant

Prime d'adoption à partir du 01/12/2012

Par enfant:	1.223,11 €
-------------	------------

Allocations familiales à partir du 01/12/2012

1 ^{er} enfant	90,28 €
2 ^{ème} enfant	167,05 €
A partir du 3 ^{ème} enfant	249,41 €

Allocations pauses d'allaitement

82% du salaire horaire brut non-plafonné.

Congé de paternité

3 premiers jours = totalité du salaire payée par l'employeur.

7 jours suivants = indemnisation par la sécurité sociale. 82% du salaire brut plafonné.

A partir du 1^{er} janvier 2013: 105,80 €

Congé d'adoption

3 premiers jours du congé d'adoption = indemnisation par l'employeur.

Les autres jours: indemnisation à 82% du salaire brut plafonné.

A partir du 1^{er} janvier 2013: 105,80 €

Congé parental, congé pour soins (palliatifs)

Interruption complète	786,78 €/brut/mois
Interruption à mi-temps	393,38 €/brut/mois (- 50 ans) / 667,27 € (+ 50 ans)
Interruption de 1/5 ^{ème}	133,45 €/brut/mois (- 50 ans) / 266,91 € (+ 50 ans)
Interruption de 1/5 ^{ème} parent isolé	179,47 €/brut/mois (- 50 ans) / 266,91 € (+ 50 ans)

Attention!

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

Conseil

Les montants actuels peuvent aussi être consultés sur le site de l'INAMI, à l'adresse <http://inami.fgov.be>, cliquez sur 'Citoyen', puis 'les indemnités'.

Annexe 2: adresses utiles

Pour de plus amples informations sur le congé de maternité, le congé d'allaitement, les pauses d'allaitement, le congé de paternité, le congé d'adoption, le crédit-temps et les congés thématiques et les allocations, adressez-vous aux sections régionales FGTB (<http://www.fgtb.be/web/guest/regionales-fgtb>)

FGTB-Centre

Maison Syndicale Rue Aubry 23 • 7100 HAINE-ST-PAUL • Tél. 064/23.61.33

FGTB-Charleroi et Sud Hainaut

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

FGTB-Liège Huy Waremme

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

FGTB-Luxembourg

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

FGTB-Mons Borinage

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

FGTB-Mouscron

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

FGTB-Namur

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

FGTB-Brabant-Wallon

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

FGTB-Tournai Ath Lessines

Rue du Crampon 12A • 7500 TOURNAI • Tél. 069/88.18.81

FGTB-Verviers & Communauté Germanophone

Pont aux Lions 23 - Galerie des Deux Places • 4800 VERVIERS • Tél. 087/39.46.46
www.fgtb-verviers.be

FGTB Bruxelles

Rue de Suède 45 • 1060 Bruxelles • Tél. 02 552 03 30 Call-center: 02 552 03 32
www.fgtbbruxelles.irisnet.be

ABVV-Antwerpen

Ommeganckstraat 35 • 2018 ANTWERPEN • Tél. 03/220.67.00
www.abvv.regio-antwerpen.be

ABVV-Limburg

Gouverneur Roppesingel 55 • 3500 HASSELT • Tél. 011/22 97 77
www.abvvlinburg.be

ABVV-Mechelen+Kempen

Kempen: Grote Markt 48 • 2300 TURNHOUT • Tél 014/40.03.65
Mechelen: Zakstraat 16 • 2800 Mechelen • Tél. 015/29.90.66
www.abvvmechelenkempen.be

ABVV Oost-Vlaanderen

Vrijdagmarkt 9 • 9000 Gent • Tél. 09 265 52 11
www.abvv-oost-vlaanderen.be

ABVV-Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 119-121 • 3000 LEUVEN • Tél. 016/22.22.05
www.abvv-vlaamsbrabant.be

ABVV-West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 • 8000 BRUGGE • Tél. 050/44.10.10
Conservatoriumplein 9 • 8500 KORTRIJK • Tel. 056/26.82.00
www.abvv.wvl.be

Allocations de maternité: plus d'informations auprès de votre mutualité, de l'INAMI et du SPF sécurité sociale**Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)**

Siège: avenue de Tervueren 211 • 1150 Bruxelles • Tél. 02 739 71 11
<http://www.inami.be>

SPF Sécurité sociale

Centre administratif Botanique
Finance Tower
Botanique 50 bte 115 • 1000 Bruxelles • Tél. 02 528 63 00
www.socialsecurity.fgov.be

Bien-être au travail (et analyse de risques): informations auprès du Service Entreprises de la FGTB et auprès des directions régionales Contrôle du bien-être au travail**Service entreprises FGTB fédérale**

Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles • Tél: 02/506.82.60
Site Internet: <http://www.fgtb.be>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Direction générale contrôle du bien-être au travail
www.emploi.belgique.be

Direction d'Anvers

Theater Building

Italiëlei 124 - bus 77 • 2000 Antwerpen • Tél.: 03 232 79 05 (** 037)

Direction de Bruxelles

Rue Ernest Blerot 1 • 1070 Bruxelles • Tél.: 02 233 45 46

Direction de Flandre Occidentale

FAC Kamgebouw

Koning Albert I - laan 1/5 bus 4 • 8200 Bruges • Tél.: 050 44 20 20

Direction de Flandre Orientale

Ketelvest 26/202 • 9000 Gent • Tél.: 09 265 78 60

Direction du Limbourg et du Brabant-flamand

Koning Albertstraat 16B • 3290 Diest • Tél.: 013/35 90 50

Direction du Hainaut

Rue du Chapitre 1 • 7000 Mons • Tél.: 065 35 39 19 + 065 35 73 50

Direction de Liège

Boulevard de la Sauvenière 73 • 4000 Liège • Tél.: 04 250 95 11

Direction de Namur - Luxembourg - Brabant wallon

Chaussée de Liège 622 • 5100 Jambes • Tél.: 081 30 46 30

**Allocations familiales et de naissance: informations auprès de l'ONAFTS et du SPF
Sécurité Sociale****Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés**

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

Info@rkw-onafts.fgov.be

SPF Sécurité sociale

Centre administratif Botanique

Finance Tower

Botanique 50 bte 115 – 1000 Bruxelles - Tél. 02 528 63 00

www.socialsecurity.fgov.be

Annexe 3: législation de base et conventions collectives de travail

- Loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée, entre autres, par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur belge du 10 mars 1995).
- Loi du 3 juillet 1978 sur les conventions collectives de travail, modifiée, entre autres, par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur belge du 10 mars 1995) et par la loi du 13 avril 2011 (Moniteur belge du 10 mai 2011).
- Arrêté royal du 2 mai 1995 relatif à la protection de la maternité.
- Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, publié au Moniteur belge du 7 novembre 1997.
- Loi-programme du 9 juillet 2004.
- Arrêté royal du 27 octobre 2008 relatif à l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil.
- Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.
- Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental (ratifiée par l'AR du 29 octobre 1997 publication au Moniteur belge du 7 novembre 1997).
- Convention collective de travail n° 77bis du 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 à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007, 77 quinques du 20 février 2009, n° 77 sexies du 15 décembre 2009 et n° 77 septies du 2 juin 2010 (ratifiée par les AR du 20 septembre 2002, du 3 juin 2007, du 28 juin 2009, 21 février 2010 et 30 juillet 2010, publication au Moniteur belge du 5 octobre 2002, 5 juillet 2007, 13 juillet 2009, 29 novembre 2010 et 16 août 2010).
- Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos:

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable : Rudy De Leeuw © janvier 2013

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands
www.abvv.be/brochures

D/2013/1262/3