

Fiche 4.6 : Congé de maternité – congé de naissance

A. CADRE GÉNÉRAL

En matière de congé de maternité, de repos d'accouchement ou de congé de naissance, le contrat d'alternance prévoit dans son article 8, suspension de l'exécution du contrat d'alternance :

Le contrat est suspendu :

1° En cas d'absence au travail :

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail concernant la sécurité sociale des travailleurs s'appliquent en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident, de congé de maternité et repos d'accouchement, de congé de paternité, de chômage temporaire, de petits chômages/congés de circonstance, de congés pour raisons impérieuses et de congé prophylactique.

Par dérogation au 1^{er} alinéa, la prise en charge, par l'entreprise, de la rétribution de l'apprenant, en cas de suspension du présent contrat d'alternance pour les motifs évoqués ci-avant, se limite aux 7 premiers jours calendrier d'absence, hormis en cas de chômage temporaire autre que résultant d'un accident technique, auquel cas l'entreprise est dispensée de payer une quelconque rétribution.

./.....

B. CONGÉ DE MATERNITÉ ET REPOS D'ACCOUCHEMENT

Champ d'application :

La protection de la maternité, y compris le droit au congé de maternité s'applique également aux apprenantes sous contrat d'alternance.

Dans le cadre d'un contrat en alternance, l'entreprise formatrice garantit la rétribution pour les 7 premiers jours d'incapacité. A partir du 8^{ème} jour de l'incapacité, les apprenants peuvent bénéficier d'indemnités de maternité ou parentalité¹².

Avertissement à l'entreprise formatrice :

L'apprenante signale sa grossesse et la date présumée de la naissance (attestée par certificat médical) dans les plus brefs délais à l'entreprise formatrice afin de bénéficier des mesures légales de protection de la maternité qui se rapportent à la santé de la travailleuse enceinte et de l'enfant à naître, ainsi qu'aux conditions de travail.

Dans tous les cas, cet avertissement doit avoir lieu au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (ou 9 semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue), au moyen d'un certificat médical attestant cette date.

¹ En cas d'incapacité de travail, les apprenants bénéficient des dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

² Plus d'information sur l'assurance des soins de santé dans la fiche 5.4 du Vademecum.

Il est conseillé d'envoyer le certificat médical attestant de l'état de grossesse avec la date présumée de la date de l'accouchement à l'employeur par lettre recommandée ou de lui remettre le certificat médical en lui demandant un accusé de réception.

Le congé de maternité :

Les règles relatives au congé de maternité s'appliquent à l'apprenante enceinte³.

Elle a donc droit à 15 semaines de congé de maternité ou 17 semaines en cas de naissance multiple :

- ✓ elle doit obligatoirement prendre 1 semaine de congé prénatal avant son accouchement.
- ✓ elle doit obligatoirement prendre au moins 9 semaines (11 semaines en cas de naissance multiple) de congé postnatal ou repos d'accouchement après son accouchement.

Le congé de maternité se compose de **deux périodes** :

- le congé qui est pris avant l'accouchement qu'on appelle « **congé prénatal** » ou « congé de grossesse » et ;
- le repos qui commence à partir du jour de l'accouchement qu'on appelle « **congé postnatal** » ou « repos d'accouchement ».

L'apprenante ne peut en aucun cas effectuer des prestations dans le cadre de son contrat d'alternance dans la période des sept jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement et dans les neuf semaines qui prennent cours le jour de l'accouchement (= périodes de repos obligatoires).

Les semaines restantes peuvent être prises soit avant soit après l'accouchement.

Le congé prénatal :

Le congé prénatal comporte **au maximum 6 semaines** dont 5 semaines sont facultatives et 1 semaine est obligatoire avant la date présumée de l'accouchement. En cas de naissances multiples, le congé prénatal est porté à 8 semaines (sept semaines facultatives et une semaine obligatoire).

Le congé prénatal doit être pris entre 6 semaines et 7 jours avant la date prévue de l'accouchement.

L'apprenante enceinte détermine le début du congé prénatal et informe son entreprise formatrice de la date à laquelle son congé prend cours. Si elle accouche après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

En cas d'accouchement prématuré, la partie des sept jours qu'elle n'a pu prendre parce qu'elle a accouché avant la date présumée de l'accouchement est perdue et ne peut pas non plus être prise plus tard.

Par contre, l'apprenante peut prolonger le congé postnatal en y ajoutant les jours du congé prénatal qui n'ont pas été pris avant l'accouchement (prolongation de maximum 5 semaines).

Le congé postnatal :

Le congé postnatal comporte **au minimum 9 semaines obligatoires** pendant lesquelles l'apprenante ne peut pas travailler. Il n'y a aucune exception à ce principe.

³ Pour plus d'information, voyez le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur le congé de maternité : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-maternite>

Lorsque l'apprenante a encore travaillé le jour de l'accouchement (en cas d'accouchement prématuré), cette période de neuf semaines commence à courir le lendemain de l'accouchement.

Ce repos obligatoire peut être **complété avec les jours de congé prénatal qui n'ont pas été pris** avant l'accouchement avec un maximum de 5 semaines (ou de maximum 7 semaines en cas d'une naissance multiple).

Indemnités de congé de maternité :

Les 7 premiers jours du congé de maternité sont pris en charge par l'entreprise formatrice.

L'apprenante se renseigne dans les meilleurs délais auprès de la mutuelle à laquelle elle est assujettie ou auprès de celle où elle va s'affilier (si elle est encore une personne à charge) à propos des démarches à entreprendre et le calcul des indemnités de maternité en tant qu'apprenante⁴.

Ecartement de la travailleuse enceinte ou allaitante⁵ :

Lorsqu'une apprenante est exposée dans le cadre de sa formation en alternance à un ou plusieurs risques, l'entreprise formatrice doit :

- prendre rendez-vous pour l'apprenante à la médecine du travail en vue d'un examen médical et ;
- lui remettre le formulaire complété de « Demande de surveillance de santé ».

À l'issue de cet examen médical, le conseiller en prévention-médecin du travail remettra à l'apprenante le formulaire d'évaluation de santé complété qui reprend ses constatations et son avis sur les mesures à prendre.

C'est sur base de cet avis que l'entreprise formatrice décidera des mesures à prendre à son égard.

En fonction de la situation, elle peut opter pour :

- un écartement partiel : les conditions de travail ou le temps de travail sont provisoirement aménagés ;
- un écartement partiel : si aménager les conditions ou le temps de travail s'avère impossible ou irréalisable pour l'entreprise formatrice (pour des motifs dûment justifiés), elle affectera l'apprenante à un autre travail compatible avec son état médical ;
- un écartement total : si aménager les conditions ou le temps de travail s'avère impossible ou irréalisable pour l'entreprise formatrice (pour des motifs dûment justifiés) et s'il n'est pas possible d'affecter l'apprenante à un autre poste de travail, la formation sera temporairement arrêtée.

Sous certaines conditions, l'apprenante qui allaite peut demander un congé d'allaitement prophylactique. Dans ce cas, ce congé est assimilé à un congé sans solde.

Interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit⁶ :

Les apprenantes enceintes et les apprenantes qui allaitent ne peuvent effectuer aucun travail supplémentaire.

⁴ Plus d'information sur les indemnités maladie et soins de santé dans la fiche 5.4 du Vademecum

⁵ Pour plus informations voyez le site [de l'INAMI – Ecartement du travail](#) et le site du SPF Santé sous le thème [écartement de l'apprenante enceinte ou allaitante](#)

⁶ Plus d'information sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [interdiction des heures supplémentaires](#) et dans la fiche 3.4 sur l'horaire de formation dans le Vademecum.

En principe, le travail de nuit est interdit pour tous les apprenants.

En toute état de cause, l'entreprise ne peut obliger une apprenante enceinte à effectuer du travail de nuit pendant une période de huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

Moyennant un certificat médical, l'apprenante peut également refuser le travail de nuit pendant d'autres périodes au cours de la grossesse et pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé postnatal. L'employeur est alors tenu de donner un travail de jour à l'apprenante ou, si cela n'est pas possible, de suspendre l'exécution du contrat d'alternance.

Protection contre le licenciement :

L'entreprise formatrice qui occupe une apprenante enceinte ne peut pas la licencier à partir du moment où elle a été informée de l'état de grossesse et ce jusqu'à un mois après la fin du congé postnatal.

Néanmoins l'entreprise formatrice peut licencier une apprenante enceinte si elle peut prouver que le motif est étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de l'apprenante. A la demande de l'apprenante, l'entreprise lui en donne connaissance par écrit.

S'il n'y a pas de motif valable de licenciement ou à défaut de motif, l'entreprise formatrice paiera à l'apprenante une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois. Cette indemnité s'ajoute le cas échéant aux indemnités dues à l'apprenante en cas de rupture du contrat d'alternance.

C. CONGÉ DE NAISSANCE⁷

Quel que soit le régime de travail selon lequel il est engagé, l'apprenant a droit à un nombre défini de jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont sa filiation est établie.

L'apprenant père ou coparent a droit à **20 jours ouvrables de congé de naissance**, à choisir par lui à dater du jour de l'accouchement. Ces 20 jours peuvent être pris dans les quatre mois suivants l'accouchement, de manière étalée ou consécutive.

Le jour de l'accouchement compte comme le premier jour de cette période de quatre mois.

L'apprenant qui souhaite recourir au congé de naissance doit en avvertir l'entreprise formatrice au préalable. Cet avertissement peut se faire oralement ou par écrit, mais il est conseillé d'informer l'entreprise par écrit.

Pendant les trois premiers jours du congé de naissance, l'apprenant conserve sa rémunération complète à charge de l'entreprise formatrice. Au cours des jours suivants du congé de naissance, l'apprenant ne perçoit plus sa rémunération mais une allocation lui sera versée via la mutuelle auprès de laquelle il est affilié.

Dans le cas de naissance multiple, l'apprenant n'a droit qu'à une seule période de congé de naissance.

⁷ Plus d'information concernant le congé de naissance sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Congé de naissance - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://www.belgique.be/fr/emploi-travail-et-concertation-sociale/conge-de-naissance)

L'apprenant qui veut exercer son droit au congé de naissance, bénéficie, sous certaines conditions, d'une protection contre le licenciement.

Cette protection contre le licenciement interdit à l'entreprise formatrice de mettre fin au contrat d'apprentissage (sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé de naissance) pendant une période qui prend cours au moment de l'avertissement écrit à l'employeur de la prise du congé de naissance et qui s'achève 3 mois après cet avertissement. La charge de la preuve incombe à l'entreprise formatrice.

En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, l'entreprise formatrice sera redevable à l'apprenant d'une indemnité forfaitaire de protection égale à la rémunération brute de trois mois. Cette indemnité s'ajoute le cas échéant aux indemnités dues à l'apprenant en cas de rupture du contrat d'apprentissage.