
Ministère de l'Education, de la
Recherche et de la Formation

Réf. JM/2/6.03/91

- A Messieurs les Gouverneurs de province;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres;
- Aux présidents des pouvoirs organisateurs des écoles libres subventionnées;
- Aux directions des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, secondaire et supérieur organisés et subventionnés par la Communauté française;
- Aux Administrateurs des internats autonomes organisés par la Communauté française;
- Aux directions des établissements d'enseignement de promotion sociale organisés et subventionnés par la Communauté française;
- Aux directions des centres P.M.S. organisés et subventionnés par la Communauté française.

POUR INFORMATION :

- Aux syndicats du personnel enseignant.

16034 W63

Objet : Congé de maternité

La présente circulaire a pour objet d'explicitier les règles applicables depuis le 1er janvier 1991 en matière de congé de maternité.

1. PRINCIPES

1.1. L'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, tel qu'il a été modifié impose, afin de protéger la maternité, deux obligations à la travailleuse :

- a) cesser le travail, au plus tard, 7 jours avant la date présumée de l'accouchement;
- b) ne pas reprendre le travail avant la fin d'une période de 8 semaines prenant cours le jour de l'accouchement.

La première obligation est nouvelle : elle a été introduite par l'article 177 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales (Moniteur belge du 9 janvier 1991) et est d'application depuis le 1er janvier 1991.

La seconde obligation est ancienne : elle était déjà inscrite dans le texte initial de 1971.

1.2. Cet article laisse par ailleurs à la femme enceinte la faculté de prendre un congé prénatal, au plus tôt, 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Si elle n'utilise pas de la totalité de cette faculté, elle peut reporter les jours de congé prénatal non pris au-delà des 8 semaines de congé postnatal obligatoire.

1.3. La travailleuse peut donc, eu égard aux nouvelles dispositions, bénéficier de 105 jours de congé de maternité.

L'absence pour cause de maternité pourra cependant quelquefois être supérieure lorsque l'accouchement a lieu après la date initialement prévue (cfr exemple 2.2.1).

Le congé de maternité pourra par ailleurs parfois être inférieur lorsque l'accouchement a lieu avant la date initialement prévue (cfr exemple 2.3.2).

1.4. La travailleuse doit remettre à son chef d'établissement au plus tard 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

2. LES CAS SUIVANTS PEUVENT SE PRESENTER

- La date réelle de l'accouchement correspond à la date présumée de l'accouchement.
- La date réelle de l'accouchement est postérieure à la date présumée de l'accouchement.
- La date réelle de l'accouchement est antérieure à la date présumée de l'accouchement.

2.1. La date de l'accouchement correspond à la date présumée de l'accouchement

Exemple : date présumée et date réelle = 1er mars 1991.

2.1.1. La travailleuse a sollicité un congé prénatal de 49 jours (7 semaines) avant la date présumée de l'accouchement.

Elle a donc interrompu ses fonctions le 11 janvier.

A partir du 1er mars, elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus.

Elle a donc bénéficié d'un congé de maternité de 105 jours.

2.1.2. La travailleuse a sollicité un congé prénatal de 7 jours avant la date présumée de l'accouchement (obligation légale).

Elle a donc interrompu ses fonctions le 22 février.

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;
- elle peut en outre prolonger ce congé postnatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle n'a pas bénéficié - dans ce cas, 42 jours maximum, soit 6 semaines - c'est-à-dire jusqu'au 6 juin inclus.

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 63 jours (7 avant l'accouchement + 56 après l'accouchement);
- au maximum de 105 jours (7 avant l'accouchement + 56 après l'accouchement + 42 après le congé postnatal obligatoire).

2.1.3. La travailleuse a sollicité un congé prénatal supérieur à 7 jours mais inférieur à 42 jours, par exemple de 30 jours.

Elle a donc interrompu ses fonctions le 30 janvier.

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;
- elle peut, en outre, prolonger le congé postnatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle n'a pas bénéficié - dans ce cas, 19 jours (49 - 30) - c'est-à-dire jusqu'au 14 mai inclus.

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 86 jours (30 + 56)
- au maximum de 105 jours (30 + 56 + 19)

2.2. La date réelle de l'accouchement est postérieure à la date présumée

- date présumée = 26 février 1991

Exemple :

- date réelle = 1 mars 1991

2.2.1. La travailleuse a sollicité un congé prénatal de 49 jours (7 semaines) avant la date présumée de l'accouchement du 26 février.

Elle a donc interrompu ses fonctions le 8 janvier.

L'accouchement n'ayant eu lieu que le 1er mars, l'absence est prolongée jusqu'au 28 février.

L'intéressée a donc bénéficié d'une absence de 52 jours (49 + 3).

A partir du 1er mars, elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus.

L'absence sera donc de 108 jours (52 + 56).

2.2.2. La travailleuse a sollicité un congé prénatal de 7 jours avant la date présumée de l'accouchement (obligation légale).

Elle a donc interrompu ses fonctions le 19 février.

L'accouchement n'ayant eu lieu que le 1er mars, le congé prénatal est prolongé jusqu'au 28 février.

L'intéressée a donc bénéficié d'un congé prénatal de 10 jours (7 + 3).

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;

- elle peut en outre prolonger ce congé postnatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle n'a pas bénéficié - dans ce cas, 39 jours (49 - 10) - c'est-à-dire jusqu'au 3 juin inclus.

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 66 jours (10 + 56)

- au maximum de 105 jours (10 + 56 + 39).

2.2.3. La travailleuse a sollicité un congé prénatal supérieur à 7 jours mais inférieur à 42 jours, par exemple de 30 jours.

./....

Elle a donc interrompu ses fonctions le 27 janvier (30 jours avant le 26 février).

L'accouchement n'ayant eu lieu que le 1er mars le congé prénatal est prolongé jusqu'au 28 février.

L'intéressée a donc bénéficié d'un congé prénatal de 33 jours (30 + 3).

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;
- elle peut en outre prolonger ce congé postnatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle n'a pas bénéficié - dans ce cas, 16 jours (49 - 33) - c'est-à-dire jusqu'au 11 mai inclus.

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 89 jours (33 + 56)
- au maximum de 105 jours (33 + 56 + 16).

2.3. La date réelle de l'accouchement est antérieure à la date présumée de l'accouchement

- date présumée = 5 mars 1991

Exemple :

- date réelle = 1er mars 1991

2.3.1. La travailleuse a sollicité un congé prénatal de 49 jours (7 semaines) avant la date présumée de l'accouchement du 5 mars.

Elle a donc interrompu ses fonctions le 15 janvier.

L'accouchement ayant eu lieu le 1er mars, le congé prénatal n'a comporté que 45 jours.

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé postnatal de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;
- elle peut en outre prolonger ce congé postnatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle n'a pas bénéficié - dans ce cas, 4 jours (49 - 45) - c'est-à-dire jusqu'au 29 avril inclus.

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 101 jours (45 + 56)
- au maximum de 105 jours (45 + 56 + 4).

./.....

2.3.2. La travailleuse a sollicité un congé prénatal de 7 jours avant la date présumée de l'accouchement (obligation légale).

Elle a donc interrompu ses fonctions le 26 février.

L'accouchement ayant eu lieu le 1er mars, le congé prénatal n'a comporté que 3 jours.

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé postnatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;
- elle peut en outre prolonger ce congé prénatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle aurait pu bénéficier avant l'accouchement, à l'exclusion toutefois du nombre de jours pendant lesquels elle a continué à travailler au cours de la semaine précédant l'accouchement (4 jours). Le report possible est donc de 42 jours (49 - 3 jours de congé prénatal - 4 jours pendant lesquels elle a travaillé dans les 7 jours précédant l'accouchement).

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 59 jours (3 + 56)
- au maximum de 101 jours (3 + 56 + 42)

Remarque : Il est à noter que dans les cas où la travailleuse décide de n'interrompre ses fonctions que 7 jours avant la date présumée de l'accouchement et que l'accouchement a lieu à une date antérieure, elle ne pourra reporter qu'au maximum 42 jours au-delà du congé postnatal obligatoire.

2.3.3. La travailleuse a sollicité un congé prénatal supérieur à 7 jours, mais inférieur à 42 jours, par exemple de 30 jours.

Elle a donc interrompu ses fonctions le 3 février.

L'accouchement ayant eu lieu le 1er mars, le congé prénatal n'a comporté que 26 jours.

A partir du 1er mars

- elle doit prendre un congé prénatal obligatoire de 56 jours (8 semaines) qui se prolongera jusqu'au 25 avril inclus;
- elle peut en outre prolonger ce congé postnatal obligatoire du nombre de jours de congé prénatal dont elle n'a pas bénéficié - dans ce cas, 23 jours (49 - 26) - c'est-à-dire jusqu'au 18 mai inclus.

./.....

Le congé de maternité sera donc

- au minimum de 82 jours (26 + 56)
- au maximum de 105 jours (26 + 56 + 23)

3. CAS PARTICULIER : Hospitalisation du nouveau-né

3.1. Retour au foyer du nouveau-né

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins 8 semaines à compter de sa naissance, la travailleuse peut reporter au-delà du congé postnatal obligatoire de 8 semaines la partie du congé prénatal non prise et ce, au plus tard à partir du moment où le nouveau-né rentre au foyer.

A cet effet, la travailleuse remet au chef d'établissement :

- a) au moment de la reprise du travail une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins 8 semaines;
- b) au moment où elle demande la prolongation du congé de maternité, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Exemple : Reprenons l'exemple 2.1.2. La travailleuse bénéficie au moment de l'accouchement d'un reliquat du congé prénatal de 42 jours. L'enfant est hospitalisé jusqu'au 7 mai et rentre au foyer à cette date. La travailleuse est autorisée à reprendre ses fonctions à l'issue du congé postnatal obligatoire c'est-à-dire le 26 avril. Elle pourra en outre bénéficier des 42 jours de congé prénatal qui lui restent. Ceux-ci doivent être pris à partir du 7 mai au plus tard.

3.2. Décès de l'enfant dans l'année de sa naissance

Si l'enfant hospitalisé vient à décéder dans l'année de sa naissance, la travailleuse peut obtenir le report de la partie du congé prénatal dont elle n'aurait pas bénéficié jusque-là.

4. Les arrêtés royaux suivants seront prochainement adaptés aux nouvelles dispositions légales :

./.....

- arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat (article 6);
- arrêté royal du 29 mai 1972 relatif aux jours de congé rémunéré de maladie et de maternité des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, désignés à titre temporaire, des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat (article 5);
- arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements (article 6);
- arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection (article 6).

Le Secrétaire général,



Jean MAGY.