

## III. Repos de maternité et congé de maternité converti dans le régime des travailleurs salariés

L'assurance maternité des travailleurs salariés a notamment pour objet de régler les conditions dans lesquelles, en cas de grossesse et d'accouchement, le repos de maternité est accordé aux titulaires visés à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, et de garantir à ces titulaires un revenu de remplacement pendant cette période de repos de maternité.


### I. Champ d'application personnel : qualité de titulaire du droit aux indemnités de maternité pour cause de repos de maternité

En application de l'article 112 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, les bénéficiaires du droit à l'indemnité de maternité pour cause de repos de maternité sont les titulaires visées à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 qui ont droit à des indemnités d'incapacité de travail.

Sont visées en particulier :

1<sup>o</sup> les travailleuses assujetties au secteur des indemnités en vertu de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à savoir les travailleuses qui sont liées par un contrat de travail ou qui travaillent dans des conditions similaires, y compris les travailleuses qui bénéficient d'une indemnité à la suite :

- i. de la rupture irrégulière du contrat de travail ;
- ii. de la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel ;
- iii. de la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux ;
- iv. de la cessation du contrat de travail de commun accord ;
- v. de l'éviction du représentant de commerce visée à l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- vi. d'une convention conclue soit au début ou durant l'exécution du contrat de travail, soit dans un délai de douze mois après la fin du contrat de travail, sur la base de laquelle le travailleur s'engage à ne pas débaucher de personnel ou de cocontractants indépendants de l'ancien employeur, soit en son propre nom et pour son propre compte, soit au nom et pour le compte d'un ou plusieurs tiers, et/ou s'engage à ne pas exercer d'activités similaires à celles qu'il exerçait chez son ancien employeur, soit en exploitant lui-même une entreprise, soit en entrant en service auprès d'un employeur concurrent.

 **Remarque :** Les apprenties telles que déterminées en exécution de l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs sont, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elles atteignent l'âge de 18 ans, considérées comme des travailleuses assujetties au secteur indemnités de l'assurance obligatoire maladie-invalidité (ces titulaires ne paient aucune cotisation pour le secteur des indemnités) ;

- 2° les travailleuses visées au 1° qui interrompent le travail, ou ne reprennent pas le travail, afin de prendre un repos au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse ;
- 3° les travailleuses en chômage contrôlé ;
- 4° les travailleuses qui, au cours d'une période d'incapacité de travail ou de protection de la maternité, telle qu'elle est définie dans la loi coordonnée du 14 juillet 1994, perdent leur qualité de titulaire du droit aux indemnités visée au 1°, ci-dessus ;
- 5° à l'expiration de la période d'assurance continuée, visée à l'article 32, alinéa premier, 6°, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, les travailleuses ayant eu la qualité de titulaire visée au 1°, 2° ou 3°, à condition qu'elles se soient trouvées dans une période de protection de la maternité au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'assurance continuée ;
- 6° à la fin de la période maximale qui a donné lieu au paiement d'une allocation de transition prévue dans la législation sur les pensions, les personnes qui se trouvent dans une période de protection de la maternité, au plus tard le premier jour ouvrable après la fin de ladite période couverte par l'allocation de transition.



**Remarque :** l'indemnité de maternité est donc également accordée aux titulaires dont le repos de maternité commence au cours d'une période d'incapacité de travail (incapacité primaire ou invalidité), qu'elles soient ou non déjà liées par un contrat de travail.

## II. Conditions d'assurabilité à remplir pour l'octroi des indemnités de maternité

### 2.1. Accomplir un stage ou être dispensé de l'accomplissement d'un stage

Pour pouvoir prétendre aux indemnités de maternité, la titulaire doit accomplir un **stage de six mois** au cours duquel elle doit prouver un "volume de travail" et un montant salarial suffisants sur lequel les cotisations de sécurité sociale sont retenues (voir art. 116/1 de la loi coordonnée du 14.07.1994)

En ce qui concerne ce "volume de travail", une travailleuse salariée à temps plein doit prouver, durant ce stage, 120 jours de travail ou jours assimilés à des jours de travail sur la base de l'article 203/1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Une travailleuse saisonnière, une travailleuse intermittente ou une travailleuse à temps partiel visée à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 doit prouver durant ce stage 400 heures de travail ou heures assimilées à des heures de travail. Toutefois, la période de référence est étendue à un maximum de dix-huit mois pour les travailleuses saisonnières, les travailleuses intermittentes et les travailleuses à temps partiel qui, en raison de leur régime de travail, ne sont pas en mesure d'accomplir leur stage dans les six mois.

Outre la condition de "volume de travail" (sur la période de référence), l'intéressée doit également justifier d'un certain montant minimum de salaire sur lequel les cotisations de sécurité sociale ont été retenues (art. 286 et ss de l'A.R. du 03.07.1996). Si l'intéressée ne justifie pas du salaire (minimum) requis, elle peut "régulariser" sa situation en versant des cotisations complémentaires à sa mutualité.

Dans certaines situations, une **dispense de stage** ou un **stage réduit** s'applique :

- en ce qui concerne la **dispense de stage**, les dispositions relatives à la dispense de stage pour le droit à des indemnités d'incapacité de travail (voir l'art. 205, § 1<sup>er</sup>, § 3/1 et § 6, de l'A.R. du 03.07.1996) s'appliquent *dans les mêmes conditions* pour le droit à des indemnités de maternité. Toutefois, si un stage doit être accompli plus tôt ou si, conformément à l'article 205, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, une période donnée est assimilée à l'accomplissement du stage, un stage de six mois (au lieu de 12 mois) sera pris en compte (voir art. 205/1, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 03.07.1996).
- dans les situations suivantes, un **stage réduit** s'applique :

- *article 205/1, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996* : le stage est réduit à un mois comprenant au moins vingt jours de travail ou assimilés pour la titulaire qui, ayant cessé de se trouver dans une des situations visées à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, après avoir accompli le stage visé ci-dessus ou en avoir été dispensée, se trouve à nouveau assujettie à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour autant que l'interruption qui ne peut être fractionnée :
  - 1<sup>o</sup> ait pour but, suivant une déclaration écrite du titulaire, de lui permettre de se consacrer à l'éducation d'un enfant vivant sous son toit, personne à charge soit du titulaire lui-même, soit de la personne à charge de laquelle ce titulaire a été inscrit pendant l'interruption susvisée, en application des dispositions de l'article 123, 1 et 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996


2<sup>o</sup> se situe dans la période de trois ans qui suit la date de naissance de l'enfant. Cette période de trois ans est doublée lorsqu'il s'agit d'un enfant bénéficiant de l'allocation supplémentaire pour enfants handicapés, octroyée en application de la législation relative aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de celle relative aux allocations familiales pour travailleurs indépendants.

Lorsqu'une nouvelle naissance survient avant la fin de l'interruption, celle-ci peut être prolongée, sans pouvoir dépasser respectivement les trois ou les six années suivant la date de cette nouvelle naissance.

Les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel visés à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 accomplissent le stage réduit s'ils totalisent, au cours d'une période d'un mois, soixante-sept heures de travail ou assimilées. La période de référence est toutefois prolongée jusqu'à trois mois au maximum pour les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel qui, en raison de leur régime de travail, se trouvent dans l'impossibilité d'accomplir leur stage réduit en un mois.

- *article 205/1, § 3, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996* : le stage est réduit à trois mois comprenant au moins soixante jours de travail ou assimilés pour la titulaire qui, ayant cessé de se trouver dans une des situations visées à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, après avoir accompli le stage visé ci-dessus ou en avoir été dispensé, se trouve à nouveau assujettie à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs si, dans l'intervalle, elle a été constamment membre effectif ou personne à charge d'une mutualité, en qualité d'assurée libre, pour les prestations de maternité.

Les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel visés à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 accomplissent le stage réduit s'ils totalisent au cours d'une période de trois mois, deux cents heures de travail ou assimilées. La période de référence est toutefois prolongée jusqu'à neuf mois au maximum pour les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel qui, en raison de leur régime de travail, se trouvent dans l'impossibilité d'accomplir leur stage réduit dans les trois mois.

 **Remarque:** le renvoi aux prestations en matière de maternité doit être compris dans le cadre de l'assurance complémentaire (ex. : une "prime de naissance" à l'occasion de la naissance d'un enfant).

- *article 206/1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996* : le stage est réduit à trois mois comprenant au moins soixante jours de travail ou assimilés en faveur de la personne qui acquiert la qualité de titulaire au sens de l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, à condition qu'elle acquiert ladite qualité au plus tard le trentième jour après avoir perdu la qualité de titulaire dans le régime des travailleurs indépendants (voir l'art. 3 de l'A.R. du 20.07.1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants) et qu'elle ait accompli le stage prévu dans ledit régime ou en a été dispensée.

Les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel visés à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 accomplissent le stage réduit s'ils totalisent, au cours d'une période de trois mois, deux cents heures de travail ou assimilées. La période de référence est toutefois prolongée jusqu'à neuf mois au maximum pour les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel qui, en raison de leur régime de travail, se trouvent dans l'impossibilité d'accomplir leur stage réduit dans les trois mois.

## 2.2. Maintien du droit aux indemnités

- Si l'intéressée est dispensée du stage ou si elle a accompli le stage (réduit), elle conserve en principe le droit aux indemnités jusqu'à la fin du troisième trimestre suivant le trimestre au cours duquel elle est devenue titulaire (avec dispense de stage ou pour un stage réduit) ou jusqu'à la fin du trimestre suivant celui au cours duquel elle a accompli le stage et que les cotisations sociales nécessaires ont été versées (art. 116/2 de la loi coordonnée du 14.07.1994 et art. 204, §§ 2 et 3 de l'A.R. du 03.07.1996)
- En règle générale, une titulaire maintient le droit aux indemnités à condition que, pour les deuxième et troisième trimestres précédant le trimestre du début de la période de repos de maternité, elle conserve la qualité de titulaire visée à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée pendant 120 jours ouvrables. Une travailleuse saisonnière, une travailleuse intermittente ou une travailleuse à temps partiel visée à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 doit prouver, durant les deuxième et troisième trimestres précédant le début de la période de repos de maternité, 400 heures de travail ou heures assimilées à des heures de travail (art. 116/3 de la loi coordonnée du 14.07.1994 et art. 207/1, al. 207/1, al. 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 03.07.1996). Outre la condition "volume de travail" (pour les trimestres de référence), l'intéressée doit également justifier d'un certain montant minimum de salaire sur lequel les cotisations de sécurité sociale ont été retenues (art. 286 et ss de l'A.R. du 03.07.1996). Si l'intéressée ne justifie pas du salaire (minimum) requis, elle peut "régulariser" sa situation en versant des cotisations de sécurité sociale complémentaires à sa mutualité.

Si une travailleuse saisonnière, une travailleuse intermittente ou une travailleuse à temps partiel visée à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 ne peut justifier de 400 heures (ou d'un certain montant minimum de salaire), les trois trimestres précédant immédiatement le trimestre au cours duquel commence la période de repos de maternité peuvent être pris en compte. Dans ce cas, l'intéressée doit justifier du montant du salaire requis au cours de ces trimestres et il ne doit pas y avoir eu d'interruption dans sa qualité de titulaire pendant plus de trente jours (voir art. 207/1, al. 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

### 2.3. Application de la “règle des trente jours”

En outre, les indemnités pour repos de maternité ne sont dues à la titulaire qu'à la condition qu'aucune période continue de plus de trente jours ne se soit écoulée entre la date du début du repos de maternité et le dernier jour d'une période pendant laquelle elle disposait de la qualité de titulaire visée à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, ou était reconnue comme incapable de travailler au sens de cette loi coordonnée, ou se trouvait en période de protection de la maternité au sens de l'article 114*bis* de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 (“écartement du travail”) (voir art. 116 et 131 de la loi coordonnée du 14.07.1994).

## III. Périodes de repos de maternité

La période de maternité comprend

- une période de repos prénatal et
- une période de repos postnatal.

Tant le repos prénatal que le repos postnatal comprennent une partie obligatoire et une partie facultative.

### 3.1. Repos prénatal

#### 3.1.1. DURÉE

Conformément à l'article 114, alinéa premier, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue.

En outre, la titulaire doit cesser tout travail ou interrompre le chômage contrôlé à partir du septième jour précédant la date présumée de l'accouchement. La semaine qui précède la date présumée de l'accouchement constitue donc un repos prénatal obligatoire.<sup>1</sup>

Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La date présumée de l'accouchement est prise en compte pour déterminer le début de la période de repos prénatal.

#### 3.1.2. INCAPACITÉ DE TRAVAIL OU ÉCARTEMENT COMPLET JUSQU'À LA SEMAINE PRÉCÉDANT LA DATE PRÉSUMÉE DE L'ACCOUCHEMENT – ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ OU TARDIF

##### 3.1.2.a) Incapacité de travail

- Accouchement prématuré

La semaine précédant la date présumée de l'accouchement est une semaine de repos obligatoire.

1. Ce caractère obligatoire est également prévu par la loi sur le travail du 16.03.1971. Conformément aux dispositions de l'art. 39, al. 2, de la présente loi, la travailleuse ne peut effectivement plus travailler à partir du septième jour précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période est donc couverte par une interdiction de travailler, de même que la période de neuf semaines suivant l'accouchement.

Si l'intéressée est incapable de travailler avant cette semaine de repos prénatal obligatoire et qu'elle accouche prématurément par rapport à la date présumée, une conversion (du solde) de la semaine précédant la date réelle de l'accouchement en repos de maternité est possible, à condition que cette période ne soit pas couverte par le salaire garanti ou le complément ou l'avance versés conformément à la convention collective de travail n° 12*bis* ou n° 13*bis*. Le maintien du salaire garanti, du complément (en combinaison avec les indemnités d'incapacité de travail) ou de l'avance précitées étant en effet dans l'intérêt financier de la travailleuse.

- Accouchement tardif

La semaine précédant la date présumée de l'accouchement est une semaine de repos obligatoire.

Si l'intéressée est incapable de travailler avant cette semaine de repos prénatal obligatoire et qu'elle accouche tardivement par rapport à la date présumée, une régularisation de la période de repos de maternité se situant avant la semaine précédant la date réelle de l'accouchement n'est pas possible.

En effet, conformément à l'article 39, alinéa 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. Dès lors, étant donné cette interdiction de travail, la période d'incapacité de travail sera donc toujours suspendue une semaine avant la date présumée de l'accouchement.

### 3.1.2.b) Écartement total du travail

- Accouchement prématuré

La semaine précédant la date présumée de l'accouchement est une semaine de repos obligatoire.

Si l'intéressée est en écartement total avant cette semaine de repos prénatal obligatoire et qu'elle accouche prématurément par rapport à la date présumée, une régularisation de la période d'écartement du travail en repos de maternité (pour la semaine qui précède la date réelle de l'accouchement – semaine prénatale non reportable) n'est pas dans l'intérêt (financier) de la travailleuse étant donné que le montant de l'indemnité de maternité octroyé dans le cadre de l'écartement total (78,237 %) est plus élevé que le montant de l'indemnité de maternité octroyé dans le cadre du repos de maternité (75 %, à dater du 31<sup>e</sup> jour de repos de maternité). En effet, en cas de régularisation, la période de repos de maternité serait plus longue et la période d'écartement du travail plus courte. Néanmoins, le montant total d'indemnités octroyées (pour la période d'écartement du travail et de repos de maternité) serait au final moins élevé et donc moins intéressant financièrement pour la travailleuse.

- Accouchement tardif

La semaine précédant la date présumée de l'accouchement est une semaine de repos obligatoire.

Si l'intéressée est en écartement total avant cette semaine de repos prénatal obligatoire et qu'elle accouche tardivement par rapport à la date présumée, une régularisation de l'indemnisation de l'écartement total et du repos de maternité en fonction de la date réelle de l'accouchement (c.-à-d., une indemnisation jusqu'à la semaine précédant la date réelle de l'accouchement) n'est pas possible.

En effet, conformément à l'article 39, alinéa 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. Dès lors, étant donné cette interdiction de travail, le risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail qui justifie la mesure de protection de maternité prise par l'employeur n'est donc plus présent. La mesure de protection de maternité prend donc toujours fin (au plus tard) une semaine avant la date présumée de l'accouchement.

## 3.2. Repos postnatal

### 3.2.1. LA PÉRIODE OBLIGATOIRE DE REPOS POSTNATAL (ART. 114, AL. 2, DE LA LOI COORDONNÉE DU 14.07.1994)

Le repos postnatal obligatoire s'étend sur une période de neuf semaines à compter du jour de l'accouchement.



**Remarque** : en cas de naissance de jumeaux à des dates différentes, la période de repos postnatal est déterminée sur la base de la date réelle du deuxième accouchement.

La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé sa journée de travail le jour de l'accouchement.

Puisqu'il est expressément stipulé "lorsque la travailleuse a commencé le travail", cette disposition particulière ne s'applique que s'il y a un accouchement prématuré un jour où la travailleuse a accompli un travail normal ou a commencé le travail, mais a dû le quitter prématurément en raison de son accouchement imminent. Cette règle dérogatoire ne peut s'appliquer en cas de naissance prématurée un jour où la travailleuse aurait normalement dû travailler, mais n'a pas commencé le travail en raison de la suspension prévue de l'exécution de son contrat de travail (par ex. en raison d'un congé annuel ou du chômage économique) et accouche au cours de la journée de suspension prévue de l'exécution de son contrat de travail.

### 3.2.2. LA PÉRIODE FACULTATIVE DE REPOS POSTNATAL : LA PROLONGATION DU REPOS POSTNATAL

Différentes situations, toujours à la demande de la titulaire, peuvent entraîner une prolongation du repos postnatal après la période obligatoire de neuf semaines :

- du travail (ou période assimilée à du travail) ou du chômage contrôlé (ou période assimilée à du chômage contrôlé) pendant la période théorique de repos prénatal facultatif
- une naissance multiple
- l'hospitalisation du nouveau-né.

#### 3.2.2.a) Travail (ou période assimilée) ou chômage contrôlé pendant la période théorique de repos prénatal facultatif

La période de repos postnatal obligatoire de neuf semaines peut être prolongée de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple (voir art. 114, al. 2, de la loi coordonnée du 14.07.1994).



**Remarque** : si les jumeaux naissent à des dates différentes, la période de repos postnatal peut être prolongée de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la huitième à la deuxième semaine y incluse précédant la date effective du premier accouchement. La fin du repos prénatal est déterminée, dans cette situation, en fonction de la date réelle du premier accouchement.

Les jours au cours desquels la travailleuse s'absente du travail afin de se soumettre aux examens médicaux prénataux sont considérés comme des jours de travail si ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail (voir art. 39bis de la loi sur le travail du 16.03.1971) et peuvent donc être pris en compte dans le cadre de la prolongation de la période de neuf semaines de repos postnatal obligatoire.



Les périodes suivantes peuvent, sur la base de l'article 220 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, être assimilées à une période durant laquelle la titulaire a continué à travailler pour la prolongation du repos postnatal :

- 1° les périodes de vacances légales, en ce compris la période couverte par le traitement différé accordé aux enseignantes temporaires ou intérimaires après la fin du contrat de travail ou de la désignation à titre temporaire, les périodes de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, les périodes de vacances complémentaires et les périodes de vacances supplémentaires ;
- 2° la période pendant laquelle est exercée la fonction de juge social ;
- 3° les jours de petits chômages ;
- 4° les jours pour raisons impérieuses avec maintien de la rémunération et les jours de congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération ;
- 5° les jours d'absence avec rémunération journalière garantie ;
- 6° les périodes d'accident technique se produisant dans l'entreprise, de chômage temporaire par suite de force majeure, de chômage temporaire par suite d'un accident technique, de chômage temporaire par suite d'intempéries et de chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques, ainsi que les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et de régime de travail à temps réduit visées aux articles 77/1 à 77/8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- 7° la période de fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement ;
- 8° les jours fériés pendant le contrat de travail, les jours de remplacement d'un jour férié et les jours fériés ou jours de remplacement durant une période de chômage temporaire ;
- 9° pour la titulaire qui travaille alternativement en régime de cinq et de six jours, le jour de la semaine du régime de cinq jours qui aurait normalement été travaillé s'il s'était agi d'une semaine du régime de six jours ;
- 10° les jours de repos compensatoire ;
- 11° les jours de vacances et les jours fériés légaux des gardiens et gardiennes d'enfants sans accueil d'enfants, visés à l'article 203, alinéa 4, 14. de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 ;
- 12° les périodes pendant lesquelles la travailleuse a exercé une ou plusieurs activités durant une période de protection de la maternité visée à l'article 114bis de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 ou a repris une ou plusieurs activités durant son incapacité de travail, dans les conditions fixées à l'article 100, § 2 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 ;
- 13° les jours d'incapacité de travail tels que définis à l'article 100, § 1<sup>er</sup> de la loi coordonnée ;
- 14° la période d'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité.

Il s'agit d'une énumération limitative si bien qu'il ne peut donc être tenu compte, par exemple d'une période couverte par une indemnité de rupture irrégulière du contrat de travail ou d'une période de congé éducatif à partir de la sixième semaine jusqu'à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement (ou à partir de la huitième semaine jusqu'à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement, en cas de naissance multiple).

En ce qui concerne les périodes de *chômage contrôlé* (cf. art. 246 de l'A.R. du 03.07.1996), il convient de souligner que, bien que la période au cours de laquelle la titulaire bénéficie d'une allocation d'interruption de carrière complète constitue une période de chômage contrôlé (pour le secteur des indemnités, certes, à l'unique condition que l'intéressée dispose, avant l'interruption de la carrière professionnelle, de la qualité de titulaire au sens de l'art. 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 14.07.1994), cette assimilation ne peut être prise en compte pour la prolongation du repos de maternité (cf. art. 246, al. 2, de l'A.R. du 03.07.1996).



**Remarque :** la période de repos prénatal obligatoire, c'est-à-dire la semaine précédant la date de l'accouchement, ne peut cependant pas être prise en considération pour la prolongation du repos postnatal obligatoire.



Cela signifie donc que si l'enfant naît prématurément (à savoir avant la date initialement prévue par le médecin), les jours pendant lesquels l'intéressée a continué de travailler ou est demeurée chômeuse contrôlée dans la période de sept jours précédant la date réelle de l'accouchement ne peuvent être reportés et pris au terme de la période de repos postnatal obligatoire<sup>2</sup>.

### Exemple:

Une titulaire doit en principe accoucher le 18 juillet 2022 (date présumée). Elle interrompt ses activités à partir du 11 juillet 2022 (donc sept jours avant la date présumée de l'accouchement). Elle accouche (plus tôt) le 15 juillet 2022. La période de repos prénatal se situe du 11 juillet 2022 au 14 juillet 2022 inclus. La titulaire peut reporter la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement. Cette période doit néanmoins d'abord être réduite à concurrence de la période correspondant au nombre de jours au cours desquels elle a continué à travailler au cours de la période des sept jours précédant son accouchement (à partir du 08.07.2022 jusqu'au 10.07.2022 inclus). La période (totale) du repos de maternité s'étend donc du 11 juillet 2022 jusqu'au 20 octobre 2022 inclus et compte par conséquent 14 semaines et 4 jours.

### 3.2.2.b) Naissance multiple

La période de neuf semaines de repos postnatal obligatoire peut être prolongée d'une période de maximum deux semaines en cas de naissance multiple (cf. art. 114, al. 3, de la loi coordonnée du 14.07.1994).

### 3.2.2.c) Hospitalisation de l'enfant nouveau-né

Lorsque l'enfant nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la période de repos postnatal peut être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut excéder vingt-quatre semaines (cf. art. 114, al. 5, de la loi coordonnée du 14.07.1994).

Vu le passage "Lorsque l'enfant nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de sa naissance", la prolongation du repos postnatal doit être autorisée dans tous les cas où le bébé a été hospitalisé ou est hospitalisé dans la période des sept jours après sa naissance et si l'enfant demeure également hospitalisé après cette période de sept jours. Et ce quel que soit le motif de l'hospitalisation et sans distinction entre les enfants nés à l'hôpital et ceux nés ailleurs (par ex. dans le cadre d'un accouchement à domicile).

Il doit s'agir d'une *période d'hospitalisation ininterrompue* du nouveau-né (sauf dans le cas d'une situation de "force majeure", par exemple si l'enfant est rentré à la maison entre deux périodes d'hospitalisation du fait que l'admission dans un hôpital vers lequel l'enfant a été renvoyé pour la poursuite de son traitement n'était pas possible immédiatement).

L'admission du nouveau-né dans un **centre de rééducation fonctionnelle** peut être assimilée à une prolongation d'hospitalisation (des traitements de rééducation fonctionnelle peuvent, dans la pratique, être organisés tant au sein qu'en dehors d'un établissement hospitalier) si cette admission suit, le cas échéant, *immédiatement* le séjour dans un établissement hospitalier (naissance) et si l'enfant demeure dans ce centre de rééducation fonctionnelle de manière *ininterrompue*.

2. L'art. 39, al. 3, de la loi sur le travail du 16.03.1971 dispose que "Cette période (c.-à-d. la période qui peut être reportée) est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement".

**Situations particulières:**

- cette prolongation du repos postnatal pour cause d'hospitalisation du nouveau-né demeure possible si l'enfant décède au cours de cette hospitalisation. Même si l'enfant décède après avoir quitté l'hôpital, la possibilité de prolonger le repos postnatal subsiste
- en cas de naissance multiple, le repos postnatal peut également être prolongé en fonction de la durée de l'hospitalisation d'un seul des nouveau-nés.

**3.2.3. LA PÉRIODE FACULTATIVE DU REPOS POSTNATAL : LA CONVERSION DES DEUX DERNIÈRES SEMAINES DE REPOS DE MATERNITÉ FACULTATIF EN JOURS DE CONGÉ DE REPOS POSTNATAL**

Lorsque la travailleuse peut prolonger le repos de maternité obligatoire de neuf semaines par une période d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de cette période facultative de repos de maternité peuvent être, à sa demande, convertie en jours de congé de repos postnatal. L'employeur doit, en fonction du nombre de jours prévus dans la grille horaire de la travailleuse, convertir cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning qu'elle aura proposé, dans les huit semaines à compter de la fin de la période ininterrompue de repos postnatal (*cf.* art. 114, al. 6, de la loi coordonnée du 14.07.1994).

Pour plus d'informations concernant les jours de congé de repos postnatal à prendre et l'indemnisation de ces jours par l'assurance maternité, nous renvoyons à la Circulaire O.A. n° 2009/435<sup>3</sup> - 47/5 du 5 novembre 2009.

## IV. Cessation de toute activité pendant le repos de maternité

La mutualité peut uniquement prendre en considération les périodes de repos de maternité à condition que la titulaire ait cessé toute activité ou interrompu le chômage contrôlé<sup>4</sup> (*cf.* art. 115 de la loi du 14.07.1994).

Cette condition est identique à celle définie à l'article 100, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 pour la reconnaissance de l'état d'incapacité de travail et dont le contenu a été précisé par la jurisprudence. Ainsi, la Cour de cassation a déclaré, dans un arrêt du 18 mai 1992, qu'il fallait entendre par "travail" toute activité à caractère productif effectuée dans le cadre de relations sociales, et ce, même si elle est accomplie sans rémunération au titre de service d'amis.



**Remarque :** la condition de cessation de toute activité n'est pas applicable dans les situations limitatives suivantes :

- pendant la période au cours de laquelle la titulaire fait usage de la possibilité de prendre des jours de congé de repos postnatal (*cf.* également le pt. 3.2.3 précédent)
- pendant la période de prolongation du repos de maternité par des périodes au cours desquelles la travailleuse a exercé une activité pendant une période d'écartement partiel du travail ou repris une activité adaptée avec l'autorisation du médecin-conseil pendant son incapacité de travail conformément aux conditions visées à l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, de la sixième semaine, ou huitième semaine en cas de naissance multiple, jusqu'à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement.

3. Publiée au B.I. n° 2009/3-4.

4. Il y a en effet lieu de rappeler le double objectif poursuivi par cette mesure de protection de la maternité qui est à la fois de permettre le rétablissement physiologique de la mère et l'accueil de l'enfant.

Dès lors, en cas de non-respect de cette condition de cessation de tout travail (salarié, indépendant, stage (volet pratique) exercé dans le cadre d'une formation, ...) au cours de **la période de repos prénatal facultatif** ou au cours de **la période de repos obligatoire**, la travailleuse se verra refuser l'indemnité de maternité pour chaque journée concernée par le non respect de cette condition de cessation totale de toutes activités (avec perte du droit à la journée ou aux jours de congé de maternité concernée(s) pendant la période de repos de maternité en cours).

En cas de non-respect de cette condition de cessation de tout travail (salarié, indépendant, stage (volet pratique) exercé dans le cadre d'une formation, ...) ou du chômage contrôlé **au cours de la période de repos postnatal facultatif**, il y aura lieu de considérer que la travailleuse a mis fin à son repos de maternité à partir du 1<sup>er</sup> jour d'exercice de l'activité concernée ou de reprise du chômage contrôlé.

## V. Droit au repos de maternité et aux indemnités de maternité : notion d'“accouchement” et durée requise de la grossesse d'au moins 180 jours en cas d'enfant né sans vie

Les périodes de repos pré- et postnatal ne peuvent être prises par une titulaire qu'à la condition qu'elle ait “accouché”. Il est question d'un accouchement dès qu'un enfant naît vivant (ou viable), quelle que soit la durée de la grossesse.

En revanche, si l'enfant est mort-né, il y a seulement un droit au repos de maternité et à l'octroi des indemnités de maternité en cas de grossesse d'une durée d'au moins 180 jours.<sup>5</sup>

En cas d'enfant mort-né avant la fin du délai de 180 jours de grossesse, il faut considérer qu'il s'agit d'une fausse-couche et des indemnités d'incapacité de travail peuvent, le cas échéant, être octroyées à la titulaire si celle-ci remplit les conditions de l'article 100, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

## VI. Formalités

### 6.1. Demande de repos prénatal

La titulaire (chômeuse ou travailleuse) qui souhaite prendre un repos prénatal doit en faire la demande à sa mutualité en joignant à cet effet un certificat médical mentionnant la date présumée de son accouchement au terme du repos prénatal demandé.

Le cas échéant, une sage-femme peut également rédiger ce certificat.

Aucun délai n'est prévu pour la délivrance de ce certificat.

Si l'intéressée envoie uniquement à sa mutualité un certificat médical du médecin mentionnant la date présumée de l'accouchement, ce certificat fait office de demande d'octroi d'indemnités de maternité dans le cadre du repos de maternité et l'intéressée devra être considérée comme ayant rempli les conditions de l'article 114, alinéa premier, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

La mutualité peut, sur la base de la feuille de renseignements (cf. infra), vérifier quand l'intéressée a effectivement interrompu le travail ou quel était le dernier jour de chômage contrôlé.

5. Cf. l'art. 39, al. 2, de la loi sur le travail du 16.03.1971 (“Lorsque la travailleuse accouche d'un enfant sans vie, l'interruption de travail est octroyée pour autant que la grossesse ait duré un min. de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.”) et l'art. 114, al. 4, de la loi coordonnée du 14.07.1994 (“Lorsque la titulaire accouche d'un enfant sans vie, les al. 1<sup>er</sup> à 3 s'appliquent, pour autant que la grossesse ait duré un minimum de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.”).

Dès que la mutualité a connaissance du début du repos de maternité, elle envoie à la titulaire un exemplaire de la feuille de renseignements (volet titulaire). Simultanément, selon le cas, l'employeur ou son mandataire seront invités à envoyer la feuille de renseignements indemnités (ZIMA 001) par voie électronique et/ou l'organisme de paiement des allocations de chômage sera prié d'envoyer une feuille de renseignements électronique (L500).

## 6.2. Document justificatif à produire après l'accouchement (art. 49, § 1<sup>er</sup> du Règlement des indemnités du 16.04.1997)

La titulaire transmet dès que possible à sa mutualité la preuve attestant l'accouchement (déclaration médicale confirmant l'accouchement ou un extrait d'acte de naissance).

## 6.3. Prolongation du repos postnatal pour cause d'hospitalisation du nouveau-né (art. 49, § 2 du Règlement des indemnités du 16.04.1997)

Au terme de la période de son repos postnatal, la titulaire remet à sa mutualité une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que les conditions sont remplies pour bénéficier de la prolongation du repos postnatal à la suite de l'hospitalisation du nouveau-né et mentionnant la durée de cette hospitalisation.

Le cas échéant, la titulaire transmet à sa mutualité, au terme de la prolongation, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier indiquant qu'au cours de cette prolongation, le nouveau-né est demeuré hospitalisé et mentionnant la durée de cette hospitalisation.

## 6.4. Situation particulière : repos de maternité pris en cas d'enfant né sans vie

La titulaire qui accouche d'un enfant sans vie a droit à une indemnité de repos de maternité si la grossesse a duré au moins 180 jours.

Pour bénéficier du repos de maternité, l'intéressée doit remettre à sa mutualité *un acte d'enfant né sans vie*.



**Remarque :** un acte d'enfant né sans vie peut, sur demande, également être établi si la grossesse a duré moins de 180 jours, plus particulièrement si la grossesse a duré entre 140 et 179 jours (*cf.* art. 58, § 2, du C. civ.).

La mutualité doit donc toujours *procéder à une vérification de la durée de la grossesse* mentionnée sur l'acte d'enfant né sans vie (mention obligatoire) avant d'octroyer les indemnités de maternité. En cas de durée de la grossesse entre 140 et 179 jours, l'intéressée n'ouvre en effet pas de droit au repos de maternité et à l'octroi d'indemnités de maternité.

## 6.5. Déclaration de reprise du travail ou preuve de reprise du chômage contrôlé

Au terme du repos de maternité, une déclaration de reprise du travail ou une preuve de chômage contrôlé doit toujours être transmise à la mutualité (art. 49, § 1<sup>er</sup>, al. 2, et § 2, al. 3, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

## VII. Montant des indemnités de maternité et montant de la rémunération perdue devant être pris en considération pour le calcul des indemnités de maternité

### 7.1. Montant des indemnités de maternité

#### 7.1.1. PRINCIPE


Le montant des indemnités de maternité est fixé à 79,5 % de la rémunération perdue et limité au plafond salarial pris en compte pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail, pendant les 30 premiers jours du repos de maternité, et à 75 % de la rémunération perdue à partir du 31<sup>e</sup> jour de cette période (cf. art. 216, 1<sup>er</sup> al., de l'A.R. du 03.07.1996).

#### 7.1.2. EXCEPTIONS

##### 7.1.2.a) Les titulaires visés à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a) et b), de la loi coordonnée du 14 juillet 1994

Les titulaires qui ressortissent au secteur des indemnités en vertu de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à savoir en particulier les titulaires qui sont liées par un contrat de travail ou qui travaillent dans des conditions similaires, ainsi que celles qui interrompent le travail ou ne le reprennent pas, pour se reposer au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse, ont droit à une indemnité de maternité égale à 82 % de leur rémunération perdue non plafonnée, pendant les trente premiers jours de la période du repos de maternité (cf. art. 216, al. 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

À partir du trente et unième jour de cette période, ces titulaires ont droit à une indemnité de maternité égale à 75 % de leur rémunération perdue limitée au plafond salarial pris en compte pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail.

 **Remarque :** le pourcentage précis qui doit être appliqué pendant les trente premiers jours de la période de repos de maternité est déterminé par la qualité que la titulaire a à la date du début du repos de maternité.

Une travailleuse liée par un contrat de travail pour une durée déterminée aura donc droit à une indemnité de maternité égale à 82 % de son salaire non plafonné pendant les trente premiers jours du repos de maternité, même si son contrat de travail devait prendre fin au cours de cette période.

#### Situations spécifiques :

- *Titulaires ayant reçu une indemnité de rupture de contrat de travail :*  
en principe, ces titulaires peuvent aussi prétendre à une indemnité de maternité de 82 % au terme de la période couverte par cette indemnité de rupture de contrat de travail pour les jours restants de la période que constituent les trente premiers jours du repos de maternité.  
Le montant de l'indemnité de maternité est en effet déterminé par la qualité qu'a la titulaire à la date de début du repos de maternité, et les titulaires qui ont bénéficié d'une indemnité de rupture de contrat de travail ont, en cette qualité, droit au pourcentage majoré de 82 %, conformément à l'article 216, alinéa 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 pendant la période qui n'est pas visée dans l'article 103, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 3<sup>o</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

- *Titulaires en incapacité de travail primaire ou en invalidité :*  
les titulaires en incapacité de travail primaire ou en invalidité qui, au début de la période de repos de maternité, sont toujours liées par un contrat de travail, ont également droit au pourcentage fixé à l'article 216, alinéa 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 (82 % de la rémunération non plafonnée pendant les trente premiers jours de la période de repos de maternité).



#### Remarques :

- si ces titulaires ne sont plus liées par un contrat de travail au début du repos de maternité, elles ont droit à une indemnité de maternité fixée à 79,5 % de la rémunération plafonnée pendant les trente premiers jours du repos de maternité et à 75 % de la rémunération plafonnée à partir du trente et unième jour de cette période
- l'indemnité de maternité pour les titulaires reconnues en état d'incapacité de travail ne peut être inférieure à l'indemnité d'incapacité de travail à laquelle elles auraient eu droit si elles n'avaient pas été en repos de maternité (mesure de garantie visée à l'art. 113, al. 5, de la loi coordonnée du 14.07.1994).  
En ce qui concerne les titulaires invalides, pour cette comparaison, il y a lieu de tenir compte du "montant net" de l'indemnité d'invalidité, c'est-à-dire après la retenue (éventuelle) de 3,5 % pour le secteur des pensions.

#### 7.1.2.b) Les titulaires en chômage complet contrôlé

Les titulaires en chômage complet contrôlé peuvent prétendre à une indemnité de base et à une indemnité complémentaire (cf. art. 217 de l'A.R. du 03.07.1996) :

- **indemnité de base :** les titulaires en chômage complet contrôlé ont droit à une indemnité de base s'élevant à 60 % de la rémunération perdue plafonnée.  
Le montant de cette indemnité est cependant égal à celui de l'allocation de chômage à laquelle les titulaires précitées auraient pu prétendre si elles ne s'étaient pas trouvées dans une période de protection de la maternité ("mesure d'alignement"). Cette mesure d'alignement cesse de s'appliquer dès qu'une période de six mois est écoulée, compte tenu de la durée de la période de protection de la maternité et de la période d'incapacité de travail qui la précède immédiatement
- **indemnité complémentaire :** les titulaires en chômage complet contrôlé ont droit, en outre, à une indemnité complémentaire s'élevant à 19,5 % de la rémunération perdue plafonnée pendant les trente premiers jours de la période de protection de la maternité et à 15 % de la même rémunération perdue plafonnée, à partir du trente et unième jour de cette période.



**Remarque :** la "mesure d'alignement" ne s'applique pas à cette indemnité complémentaire !



**Remarque :** précision concernant l'application de la "mesure d'alignement" visée à l'article 217 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

Il y a lieu de déduire de la formulation du texte de l'article 217, alinéa 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 ("et de la période d'incapacité de travail qui la précède immédiatement") qu'en cas de brève interruption (moins de 14 jours) entre l'incapacité de travail et le début du repos de maternité, la mesure d'alignement est bel et bien toujours applicable pendant le repos de maternité (dans ce cas, l'incapacité de travail ne peut en effet pas être prise en compte dans le calcul du délai de six mois visé à l'art. 217 de l'A.R. du 03.07.1996 parce qu'elle ne précède pas "immédiatement" le repos de maternité).

En revanche, s'il s'agit d'une interruption de moins de quatorze jours entre deux périodes d'incapacité de travail (situation de rechute) et si la dernière période d'incapacité de travail se termine le jour précédant le début du repos de maternité, la "mesure d'alignement" n'est cependant pas applicable dès qu'une période de six mois est écoulée si on tient compte de la durée des périodes d'incapacité de travail avant le début du repos de maternité.

Le même raisonnement vaut d'ailleurs en cas de repos de maternité précédant une incapacité de travail (cf. art. 211, § 2, al. 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

### 7.1.2.c) Travailleuse à temps partiel avec maintien des droits pouvant prétendre à une allocation de garantie de revenus

Afin de fixer le montant de l'indemnité de maternité pour cette catégorie distincte de travailleuses, il faut tenir compte de leur double qualité (travailleuse et chômeuse - cf. également art. 42, § 1<sup>er</sup>, du Règlement des indemnités du 16.04.1997) :


- composante travail  
L'intéressée peut prétendre à une indemnité de maternité s'élevant à 82 % de la rémunération perdue non plafonnée pendant les trente premiers jours et à 75 % de la rémunération perdue plafonnée à partir du 31<sup>e</sup> jour.
- composante chômage  
L'intéressée peut prétendre à une indemnité de base et à une indemnité complémentaire :
  - *indemnité de base* :  
60 % de la rémunération de base chômage visée à l'article 30 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997
    - x allocation de garantie de revenus (montant brut)  
allocation de référence

La "mesure d'alignement" est toutefois applicable au cours des six premiers mois :

allocation de chômage x allocation de garantie de revenus (montant brut)  
allocation de référence

\* La mesure d'alignement n'est plus d'application dès qu'une période de six mois s'est écoulée compte tenu d'une période de protection de la maternité (écartement du travail) et/ou d'une incapacité de travail précédant immédiatement le repos de maternité.

- *indemnité complémentaire* :  
19,5 % (au cours des trente premiers jours) ou 15 % (à partir du trente et unième jour) de la rémunération perdue chômage visée à l'article 30 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997
  - x allocation de garantie de revenus (montant brut)  
allocation de référence

 **Remarque:** la mesure de garantie visée à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du Règlement des indemnités du 16 avril 1997 n'est pas applicable pendant le repos de maternité (cf. art. 45, § 1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup>, du Règlement des indemnités).



## 7.2. Rémunération perdue

### 7.2.1. TITULAIRE ENGAGÉE DANS LES LIENS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL OU DANS DES CONDITIONS SIMILAIRES ET CHÔMEUSES CONTRÔLÉES

En principe, les règles applicables dans le cadre du calcul des indemnités d'incapacité de travail pour la fixation de la rémunération perdue s'appliquent également dans le cadre du repos de maternité (*cf.* art. 45, § 1<sup>er</sup>, du Règlement des indemnités du 16.04.1997, qui renvoie aux art. 23 à 44 de ce Règlement).

Ainsi, en principe, le montant de la rémunération perdue à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de maternité dans le cas d'une titulaire engagée dans les liens d'un contrat de travail ou dans des conditions similaires est :


- la rémunération perdue à laquelle elle avait droit le dernier jour du deuxième trimestre précédant le trimestre au cours duquel le repos de maternité a commencé, pourvu que l'occupation soit demeurée stable à partir du dernier jour du deuxième trimestre précédant le trimestre au cours duquel le repos de maternité a commencé jusqu'au début du repos de maternité
- la rémunération perdue à laquelle elle avait droit au début du repos de maternité en cas d'occupation instable à compter du dernier jour du deuxième trimestre précédant le trimestre au cours duquel le repos de maternité a commencé jusqu'au début du repos de maternité inclusivement.

Il convient de rappeler que, dans le cas d'une travailleuse qui a interrompu son travail ou qui n'a pas repris son travail, pour se reposer au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse (titulaire visée à l'art. 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, b) de la loi coordonnée du 14.07.1994) et qui, au début de sa période de repos, remplit les conditions prévues à l'un des articles 23 à 27 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997, la rémunération perdue est toutefois calculée comme si le repos de maternité avait commencé le premier jour de l'interruption de travail, sur la base de la rémunération journalière moyenne à laquelle elle avait droit ce jour-là (*cf.* art. 33, § 1<sup>er</sup>, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

Pour les chômeuses contrôlées, il convient de se référer en particulier aux règles visées à l'article 30 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997.

### 7.2.2. GARDIENNES D'ENFANTS AVEC UN STATUT *SUI GENERIS* DANS LE SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Conformément à l'article 45, § 3, du Règlement des indemnités du 16 avril 1997, dans le cas d'une gardienne d'enfant affiliée à un service d'accueil agréé, la rémunération perdue sur la base de laquelle est calculée l'indemnité de maternité pour le repos de maternité correspond à 1/26<sup>e</sup> du revenu minimum mensuel moyen garanti visé à l'article 3, premier alinéa, de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1998 multiplié par une fraction dont le numérateur est égal au nombre de places d'accueil pour lesquelles la gardienne d'enfant a obtenu un agrément au moment où commence la mesure de protection de la maternité et dont le dénominateur est égal au nombre maximal de places d'accueil qui peuvent être agréées en vertu de la réglementation en vigueur dans la Communauté compétente. *La capacité d'accueil théorique* est donc prise en compte.

 **Remarque** : la réglementation **en Flandre** a toutefois été modifiée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 (*cf.* le décret du 20.04.2012 portant organisation de l'accueil d'enfants en bas âge). Elle ne fait plus usage de la notion de "capacité agréée". On travaille maintenant avec les autorisations, ce qui signifie qu'il n'y a plus de maximum de 4 places d'accueil. Dans le cadre de "l'accueil familial", les gardiens et gardiennes d'enfants peuvent accueillir un maximum de 8 enfants.

Toutefois, la réglementation relative au calcul des indemnités de maternité pour les gardiennes d'enfants est tenue de respecter la législation ONSS où il est encore question de "places agréées" et d'une "décision d'agrément". La gardienne d'enfant qui dispose d'une autorisation pour "8 enfants" ne peut avoir qu'une "capacité agréée" de "4 enfants" au maximum pour la sécurité sociale.


### 7.2.3. ASSURÉE ENGAGÉE DANS LES LIENS DE PLUSIEURS CONTRATS DE TRAVAIL ET PROLONGATION DU REPOS POSTNATAL EN FONCTION DE L'EXERCICE D'UNE OU DE PLUSIEURS ACTIVITÉS PENDANT UNE PÉRIODE D'ÉCARTEMENT PARTIEL DU TRAVAIL OU UNE PÉRIODE D'ACTIVITÉ AVEC L'AUTORISATION DU MÉDECIN-CONSEIL

Si la durée du repos postnatal est prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la travailleuse a poursuivi une ou plusieurs de ses activités durant la période de protection de la maternité visée à l'article 219<sup>ter</sup>, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 ("écartement partiel du travail") de la sixième semaine (ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple) à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement, l'intéressée ne peut, sur la base de l'article 218 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, prétendre à l'indemnité de maternité que pendant cette prolongation du repos postnatal au cours duquel elle a repris une ou plusieurs de ses autres activités, qu'en fonction de la ou des activités qui donnent droit à la prolongation du repos postnatal. Cette indemnité est ensuite calculée sur la base de la rémunération perdue déterminée au début de la période de repos de maternité et qui découle de la ou des activités donnant droit à la prolongation du repos postnatal (cf. art. 45, § 5, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

Ce principe s'applique également lorsque le repos postnatal est prolongé à concurrence de la période pendant laquelle la travailleuse a repris une ou plusieurs de ses activités durant la période de son incapacité de travail dans les conditions fixées à l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, de la sixième semaine (ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple) à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement.

### 7.2.4. LE REPOS DE MATERNITÉ SUIT IMMÉDIATEMENT UNE PÉRIODE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Si toutefois le repos de maternité est immédiatement précédé d'une incapacité de travail, sans reprise du travail entre ces deux périodes, la rémunération perdue au titre de l'assurance maternité est la même que la rémunération perdue prise en considération pour le calcul de l'indemnité d'incapacité de travail (cf. art. 45, § 4, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

 **Remarque** : cette disposition ne s'applique pas lorsque les gardiennes d'enfants agréés en incapacité de travail ayant le statut *sui generis* dans le cadre du système de sécurité sociale prennent un repos de maternité.

En revanche, en ce qui concerne le plafond salarial maximum à prendre en considération (art. 212 de l'A.R. du 03.07.1996), le plafond applicable au début du repos de maternité doit être pris en compte, car ce repos de maternité constitue un nouveau risque social. Le cas échéant, l'indemnité de maternité sera donc calculée sur la base d'un plafond salarial supérieur à celui en vigueur au début de l'incapacité primaire ou de l'invalidité.

## VIII. Pas de retenue de 3,5 % sur les indemnités de maternité de la titulaire invalide

Si une titulaire invalide prend un repos de maternité, la mutualité n'est pas tenue de retenir 3,5 % des indemnités de maternité au profit du secteur des pensions. Ce principe s'applique également si cette retenue est effectuée sur les indemnités d'invalidité.

L'article 134, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses prévoit qu'il est instauré une retenue de 3,5 % sur les "indemnités d'invalidité" visées à l'article 114, 6°, de la même loi. L'article 114, 6°, de cette loi du 27 décembre 2006 fait référence aux "indemnités d'invalidité" accordées en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.



### Exemple

Une travailleuse est reconnue en incapacité de travail à partir du 16 février 2021. En mars 2022, elle peut prétendre à une indemnité d'invalidité comme titulaire ayant charge de famille s'élevant à 78,00 EUR (= 65 % de 120,0000 EUR correspondant à la rémunération journalière moyenne). Une retenue de 3,5 % est effectuée sur cette indemnité d'invalidité au profit du secteur des pensions (retenue complète à partir de 69,99 EUR) de sorte que l'intéressée perçoit une indemnité d'invalidité de 75,27 EUR.

Durant le repos de maternité à partir du 4 avril 2022, cette titulaire invalide (liée par un contrat de travail) a droit à une indemnité de maternité s'élevant à 98,40 EUR (= 82 % de 120,0000 EUR) durant les trente premiers jours et ensuite à 90,00 EUR (= 75 % de 120,0000 EUR). La retenue de 3,5 % au profit du secteur des pensions n'est pas applicable.



**Remarque :** un précompte professionnel de 11,11 % est toutefois retenu sur cette indemnité de maternité (cf. la règle n° 2.12, B.5 de l'annexe III de l'A.R./CIR 1992).


## IX. Dates de versement de l'indemnité de maternité

En vertu de l'article 47 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997, l'indemnité de maternité est versée aux dates prévues pour le versement de l'indemnité d'incapacité primaire. L'indemnité de maternité est donc versée pour la première fois dans les 30 jours suivant la demande de repos de maternité puis au plus tard dans les cinq premiers jours du mois pour le mois précédent.

Toutefois, si l'indemnité de maternité est due à une titulaire invalide, elle est versée aux dates prévues à l'article 20, § 2, du présent Règlement pour le versement de l'indemnité d'invalidité. Dans ce cas, l'indemnité de maternité est versée au plus tôt le troisième dernier jour ouvrable du mois pour le mois en cours et au plus tard dans les cinq premiers jours du mois pour le mois précédent.

## X. Dispositions générales (art. 117 de la loi coordonnée du 14.07.1994 et art. 219 de l'A.R. du 03.04.1996)

L'article 117 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 dispose ce qui suit : "Dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions du présent titre, les dispositions des titres I, II, IV, VI à X et XII qui concernent l'assurance indemnités sont applicables en ce qui concerne l'assurance maternité. Pour l'application des dispositions prévues en matière de financement, l'indemnité de maternité est assimilée à une indemnité d'incapacité primaire, lorsque ladite indemnité est accordée à une titulaire visée à l'article 93, elle est toutefois assimilée à une indemnité d'invalidité."

 Par exemple, dans l'assurance maternité, les dispositions de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 s'appliquent concernant le refus d'indemnités pendant une période couverte, par exemple, par un salaire, un pécule de vacances, l'indemnité pour rupture irrégulière du contrat de travail ou une allocation d'interruption en cas d'interruption de carrière complète (art. 103 de la loi coordonnée du 14.07.1994), la liaison à l'indice (art. 107 de la loi coordonnée du 14.07.1994), le principe de territorialité des prestations (art. 136, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14.07.1994), etc.

L'article 219 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 contient également une disposition générale prévoyant que les dispositions de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 relatives à l'assurance indemnités sont déclarées applicables à l'assurance maternité, sous réserve que les sections I, II, III, IV, *IVbis*, VII et *VIIbis* du chapitre III du titre III dudit arrêté royal du 3 juillet 1996 ne dérogent pas à ces dispositions.

## XI. Refus d'accorder les indemnités de maternité pour un jour férié indemnisé

La "période de congé de grossesse ou d'accouchement" telle que définie à l'article 12, 3<sup>o</sup>, c), de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés constitue le congé de maternité effectif visé à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit indemniser les jours fériés légaux qui tombent dans la période de trente jours suivant la suspension du contrat de travail pour cause de repos de maternité.

Ce principe s'applique également si, avant le repos de maternité,

- l'intéressée a déjà été écartée du travail pendant une période (motifs de suspension distincts qui, successivement, ne peuvent être additionnés pour déterminer le droit à la rémunération des jours fériés).  
L'employeur a donc dû indemniser tous les jours fériés légaux qui tombent dans les 15 premiers jours de la suspension du contrat de travail pour écartement du travail (application de l'art. 12, 4<sup>o</sup>, a), de l'A.R. du 18.04.1974 précité : "des autres suspensions de l'exécution du contrat")
- l'intéressée s'est déjà retrouvée en incapacité de travail (motifs de suspension distincts qui, successivement, ne peuvent être additionnés pour déterminer le droit à la rémunération des jours fériés).  
L'employeur a donc dû indemniser tous les jours fériés légaux qui tombent dans les trente premiers jours de la suspension du contrat de travail pour incapacité de travail (application de l'art. 12, 3<sup>o</sup>, a) de l'A.R. du 18.04.1974 précité).

Pour les jours couverts par le salaire au titre du jour férié légal, l'intéressée ne peut prétendre à l'indemnité de maternité (application de l'interdiction de cumul visée à l'art. 103, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de la loi coordonnée du 14.07.1994).

## XII. Effet suspensif des périodes de repos de maternité sur les périodes d'incapacité de travail

Tant l'article 87, alinéa 5 ("incapacité primaire"), que l'article 93, alinéa 3 ("invalidité"), de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 prévoient que les périodes de repos de maternité qui coïncident avec une période d'incapacité primaire ou, selon le cas, d'invalidité, suspendent cette période d'incapacité primaire ou d'invalidité.

Compte tenu de l'effet suspensif d'une période de repos de maternité sur la période d'incapacité primaire, la date d'entrée en invalidité est reportée de la durée de la période de repos de maternité commençant pendant une période d'incapacité primaire, de sorte que l'intéressée puisse prétendre aux indemnités d'incapacité de travail primaire pendant une période effective de douze mois.

Nonobstant cet effet suspensif, l'intervention forfaitaire pour l'aide de tiers peut être maintenue pendant la durée du repos de maternité, à condition que l'intéressée ait déjà droit à cette indemnité au début du repos de maternité.

## XIII. Congé de maternité converti : possibilité de convertir une partie du repos de maternité en congé pour un autre titulaire

### 13.1. Droit au congé de maternité converti et durée


L'article 114, alinéa 7, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 prévoit que, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, qui satisfait aux conditions prévues par les articles 116/1 à 116/4 et 131, de cette loi coordonnée et à celles prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> à 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans deux situations, le père ou le coparent (en qualité de bénéficiaire des indemnités de l'assurance maternité) de l'enfant peut prendre un congé de maternité converti :

- *lors du décès de la mère* (cf. art. 221, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 03.07.1996) :

Le père ou le coparent (coparente) de l'enfant peut prendre un congé de maternité converti qui ne peut dépasser la période de repos postnatal que la mère n'avait pas encore prise au moment de son décès. Le jour du décès de la mère est inclus dans le repos de maternité pris par la mère. De plus, le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital.

- *lors de l'admission de la mère à l'hôpital (cf. art. 222, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 03.07.1996) :*  
Le père ou le coparent (coparente) peut bénéficier d'un congé de maternité converti prenant cours au plus tôt à partir du huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère ait une durée supérieure à sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital. Ce congé de maternité converti expire au moment où la mère rentre à la maison. Le congé ne peut jamais dépasser la période correspondant au repos de maternité non encore épuisé par la mère au moment de son hospitalisation.

 **Note:** la mère elle-même conserve le droit aux indemnités de maternité du fait du repos de maternité pendant cette période d'hospitalisation.

Un **ordre de priorités** a été mis en place pour la prise du congé de maternité converti. Plus spécifiquement, l'ordre de priorités suivant s'applique :

1) *le père ou la coparente dont la filiation est établie à son égard*

Si la filiation du père ou de la coparente est établie à son égard, seul le père ou la coparente de l'enfant peut prétendre au congé de maternité converti.

En l'absence d'un père ou d'une coparente dont la filiation est établie à son égard, le droit au congé de maternité converti s'ouvre successivement au

2) *travailleur qui est marié à la mère au moment de la naissance (cette option est en principe devenue sans objet après l'entrée en vigueur de la loi du 05.05.2014 portant établissement de la filiation de la coparente) ;*

3) *travailleur cohabitant légalement avec la mère, avec lequel l'enfant a sa résidence principale et qui n'est pas uni par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage ;*

4) *travailleur qui, pendant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la mère chez qui l'enfant a sa résidence principale et qui n'est pas uni par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage.*

## 13.2. Montant de l'indemnité lors d'un congé de maternité converti

Il faut faire une distinction selon que la mère est décédée ou qu'elle a été hospitalisée :

- *lors du décès de la mère (cf. art. 221, § 3, de l'A.R. du 03.07.1996) :*

Cette indemnité est déterminée de la même manière que les indemnités de maternité mais sur la base de la rémunération perdue du père ou du coparent (coparente) en tant que travailleur salarié ou chômeur contrôlé.

Si l'intéressé est un chômeur contrôlé, le montant de son indemnité pour le congé de maternité converti est égal au montant des allocations de chômage auxquelles il aurait eu droit s'il ne se trouvait pas dans une période de congé de maternité converti ("mesure d'alignement").

Toutefois, cela signifie également que le montant de l'indemnité de congé de maternité converti pour un titulaire reconnu en incapacité de travail ne peut être inférieur au montant de l'indemnité d'incapacité de travail à laquelle il aurait eu droit s'il ne se trouvait pas dans une période de congé de maternité converti. Le cas échéant, la "mesure d'alignement" est encore d'application.

- *lors de l'hospitalisation de la mère (cf. art. 222, § 3, de l'A.R. du 03.07.1996) :*

Le père ou le coparent (coparente) a droit à une indemnité égale à 60 % de la rémunération perdue plafonnée.

Si l'intéressé est un chômeur contrôlé, le montant de son indemnité pour le congé de maternité converti est égal au montant des allocations de chômage auxquelles il aurait eu droit s'il ne se trouvait pas dans une période de congé de maternité converti ("mesure d'alignement"). Toutefois, dans le cas d'un titulaire reconnu en incapacité de travail, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité d'incapacité de travail à laquelle il aurait eu droit s'il ne se trouvait pas dans une période de congé de maternité converti. Le cas échéant, la "mesure d'alignement" est encore d'application.

 Exemple:

Au début de son incapacité de travail le 1<sup>er</sup> juillet 2021, un chômeur contrôlé peut en principe prétendre à une allocation de chômage s'élevant à 45,12 EUR (code chiffre 49 (= 75,1973 EUR); B12). Etant donné la "mesure d'alignement", son indemnité d'incapacité de travail s'élève en principe donc aussi à 45,12 EUR et à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 à 46,02 EUR (indexation des prestations sociales).

Après le décès de son épouse (le 16.12.2021) ayant accouché le 14 décembre 2021, il peut en principe prétendre à une allocation de chômage s'élevant à 55,11 EUR (indemnité minimale "cohabitant avec charge de famille"). Étant donné la "mesure d'alignement", son indemnité d'incapacité de travail s'élève aussi à 55,11 EUR.

À partir du 23 décembre 2021 il prend un congé de maternité converti (9 semaines) :

- *indemnisation à partir du 23 décembre 2021 jusqu'au 31 décembre 2021* : une indemnité de base de **55,11 EUR** (application de la "mesure d'alignement") et une indemnité complémentaire de **11,51 EUR** (= 15 % de 75,1973 EUR + indexation des prestations sociales; son épouse a déjà pris 30 jours de repos de maternité)
- *indemnisation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 23 février 2022 (fin de la "mesure d'alignement")* : en principe une indemnité de base de 46,9412 EUR (= 60 % de 75,1973 EUR + 2 indexations) et une indemnité complémentaire de 11,7353 EUR (= 15 % de 75,1973 EUR + 2 indexations) ; soit, au total 58,6765 EUR.  
L'intéressé a toutefois la qualité de 'travailleur régulier' et peut ainsi prétendre à une indemnité minimale de 66,20 EUR comme titulaire ayant charge de famille. Tenant compte de la mesure de garantie visée à l'article 113, alinéa 5 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, son indemnité de congé de maternité converti s'élève donc à **66,20 EUR**.

Pour que le père ou le coparent (coparente) de l'enfant puisse bénéficier d'une indemnité pour le congé de maternité converti dans le cadre de l'assurance maternité des travailleurs salariés, il est en principe requis que les deux parents puissent être considérés comme les titulaires au sens de l'article 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994. Si la mère est un agent statutaire (non titulaire au sens de l'art. 86, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14.07.1994), l'intéressée peut néanmoins prétendre à l'indemnisation du congé de maternité converti si les conditions suivantes sont réunies de façon cumulative<sup>6</sup> :

- la réglementation statutaire applicable à la mère accorde ce congé de maternité converti à l'agent statutaire
- le père (le coparent(e)) a la qualité de bénéficiaire de l'assurance indemnités et les autres conditions réglementaires doivent être remplies (telles que celles visées à l'art. 114 de la loi coordonnée du 14.07.1994 et aux art. 221 et 222 de l'A.R. du 03.07.1996 (par ex., le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital)).

6. Cf. la décision du Conseil technique intermutualiste lors de sa réunion du 05.07.2000.



### 13.3. Formalités à remplir

- *lors du décès de la mère :*

Le bénéficiaire est tenu d'introduire une demande auprès de la mutualité à laquelle il est affilié. Cette demande doit être accompagnée de l'attestation de l'établissement hospitalier indiquant que le nouveau-né a quitté l'hôpital (*cf.* art. 221, § 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

Si la filiation n'est pas établie, l'intéressé doit également présenter à la mutualité *une déclaration sur l'honneur* confirmant qu'il remplit les conditions pour bénéficier de ce congé en vertu de l'ordre de priorité prévu à l'article 30, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, si il se trouve dans la situation visée à l'article 30, § 2, alinéa 3, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la même loi (= soit la cohabitation légale avec la mère, soit la cohabitation permanente et affective avec la mère pendant une période ininterrompue de trois ans avant la naissance), qu'il n'est pas uni par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage pour laquelle aucune dérogation ne peut être accordée par le Roi (art. 52<sup>ter</sup>, al. 2 du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

- *lors de l'hospitalisation de la mère :*

Le bénéficiaire est tenu d'introduire une demande auprès de la mutualité à laquelle il est affilié. Cette demande doit être accompagnée d'une attestation de l'établissement hospitalier indiquant la date à laquelle l'hospitalisation de la mère a commencé et confirmant que l'hospitalisation de la mère a une durée supérieure à sept jours et que le nouveau-né a quitté l'hôpital (*cf.* art. 222, § 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

Si la filiation n'est pas établie, l'intéressé doit également présenter à la mutualité *une déclaration sur l'honneur* confirmant qu'il remplit les conditions pour bénéficier de ce congé en vertu de l'ordre de priorité prévu à l'article 30, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, si il se trouve dans la situation visée à l'article 30, § 2, alinéa 3, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la même loi (= soit la cohabitation légale avec la mère, soit la cohabitation permanente et affective avec la mère pendant une période ininterrompue de trois ans avant la naissance), qu'il n'est pas uni par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage pour laquelle aucune dérogation ne peut être accordée par le Roi (art. 52<sup>ter</sup>, al. 2, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

À la fin du congé de maternité converti, le titulaire doit fournir à sa mutualité une attestation de l'établissement hospitalier indiquant la date à laquelle l'hospitalisation de la mère a pris fin (art. 52<sup>ter</sup>, al. 4, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

En outre, à la fin de chaque congé de maternité converti, une déclaration de reprise du travail ou une preuve de chômage contrôlé doit toujours être soumise à la mutualité (art. 52<sup>ter</sup>, al. 3, du Règlement des indemnités du 16.04.1997).

### 13.4. Mutualité autorisée à verser l'indemnité de congé de maternité converti (art. 223 de l'A.R. du 03.07.1996)

La mutualité chargée du paiement de l'indemnité de congé de maternité converti est la mutualité à laquelle est affilié le bénéficiaire qui prend le congé de maternité converti. Dans ce cas, cet organisme demandera à la mutualité de l'affiliation de la mère toutes les informations nécessaires pour déterminer la partie restante de la période de repos postnatal à compter du décès ou de l'hospitalisation de la mère.

### 13.5. Cumul du congé de maternité converti avec le congé de paternité ou de naissance

L'article 30, § 2, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 exclut, le cas échéant, le droit au congé de paternité ou de naissance du même parent.

Le travailleur qui, en application de l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, prend le congé de maternité converti, n'a donc plus droit au congé de paternité ou de naissance. Toutefois, si l'intéressé avait précédemment pris des jours de congé de paternité ou de naissance, ces jours sont maintenus.

## XIV. Entrée en vigueur

La présente circulaire entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022.

## XV. Abrogation

La circulaire O.A. n° 2020/204<sup>7</sup> - 47/9 du 16 juillet 2020 est abrogée.



Circulaire O.A. n° 2022/116 – 47/10 du 30 mars 2022.

7. Publiée dans le B.I. n° 2020/4.