

CONGÉ DE MATERNITÉ

Qui peut en bénéficier ?

Les agents féminins (voir fiche congé de paternité comme conversion du congé de maternité) en activité de service, qu'ils soient stagiaires, statutaires ou contractuels y compris les agents titulaires des classes A3 (ou agents désignés pour exercer des fonctions supérieures dans la classe A3), A4 ou A5 qui assurent la direction d'un service.

Quelles conditions faut-il remplir ?

Ce congé est à prendre avant la naissance (congé prénatal) et après la naissance (congé postnatal) d'un enfant.

Durée ?

15 semaines (sauf exceptions) dont :

- le congé prénatal : 1 semaine de repos **obligatoire** (si elle n'est pas prise, elle est perdue) avant l'accouchement et 5 semaines facultatives ;
- le congé postnatal : 9 semaines obligatoires + les jours du congé prénatal qui n'ont pas encore été pris (l'accouchement est le 1^{er} jour du congé postnatal sauf si l'agent a commencé à travailler le jour de l'accouchement ; dans ce cas, il débute le lendemain).

Après les 9 semaines obligatoires, les deux dernières semaines de congé postnatal peuvent être reportées, mais doivent être prises dans les 8 semaines à compter de la fin de la période ininterrompue de repos postnatal. La demande de conversion et le planning doivent être introduits au plus tard 4 semaines avant la période obligatoire de repos postnatal.

Exceptions :

- le congé prénatal facultatif est porté à 8 semaines en cas de naissance multiple ; le congé postnatal peut être prolongé de 2 semaines à la demande de l'agent ;
- si l'agent a épuisé le congé prénatal (facultatif et obligatoire) et si l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement ;
- lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins 9 semaines à compter de sa naissance, la mère peut reporter le congé prénatal facultatif jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer ;
- si le nouveau-né doit rester hospitalisé après les 7 premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de l'agent, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines ;
- pour les naissances à partir du 01/09/2006, à la demande de l'agent, le congé postnatal pourra être prolongé de 1 semaine dans le cas où l'agent a épuisé l'intégralité de son congé prénatal (6 semaines ou 8 pour naissance multiple) pour raisons médicales liées à la grossesse (cas des grossesses problématiques).

Généralités

Le congé de maternité est rémunéré pendant 15 semaines, sauf naissance multiple (19 semaines) et congé prénatal épuisé (15 semaines + durée de la prolongation pour raison médicale), et est assimilé à une période d'activité de service (pas de recul dans le kardex/classement).

Cas particulier : en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation, le congé de maternité se transforme en congé de maladie.

Pour les stagiaires et statutaires, à noter que la rémunération est portée à 100 % pendant la durée du congé de maternité, même si l'agent travaillait de façon réduite avant ledit congé. À la fin de son congé de maternité, l'agent repasse automatiquement dans son régime de prestation réduite, sauf exception (interruption de carrière par exemple). Si l'agent veut changer de régime après son repos de maternité, il ne doit pas oublier de mettre fin à son ancien régime en respectant les délais avant d'introduire son nouveau régime de prestations en respectant là aussi les délais. Ce congé suspend automatiquement une période de semaine volontaire de 4 jours ou de prestations réduites pour convenance personnelle, mais met fin automatiquement au régime d'interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps. Il donne droit aux augmentations de traitement, au maintien des titres, aux promotions et aux changements de grade.

Pour les contractuels, la rémunération est remplacée par une indemnité de maternité (à charge de la sécurité sociale) :

- au cours des 30 premiers jours du repos de maternité : 82 % de la rémunération perdue illimitée ;
- à partir du 31^e jour : 75 % de la rémunération perdue, mais limitée au plafond valable pour les indemnités AMI normales ;
- en cas de prolongation du congé prénatal, les jours supplémentaires ne sont indemnisés qu'à 60 %.

Pour le contractuel, maintien de l'ancienneté.

L'absence pour maladie pendant les 5 semaines ou les 7 semaines en cas de naissance multiple qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement n'est convertie en congé de maternité que si la maladie est due à la grossesse, sinon l'absence n'est pas convertie en congé de maternité (aussi en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation). Pour le contractuel, toutes les absences pour maladie (dues à la grossesse ou étrangères à celle-ci) sont converties en congé de maternité. En cas de maladie suivie d'une reprise du travail durant ces 6 semaines, la période de maladie sera cependant considérée comme telle pour la rémunération (salaire garanti payé par l'employeur) et comme congé de maternité pour le calcul des 15 semaines.

Pour le personnel statutaire et les stagiaires, sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences citées ci-après, qui se situent pendant les 5 semaines (ou les 7 semaines en cas de naissance multiple) qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement : congé annuel de vacances, les absences pour une maladie qui n'est pas due à la grossesse, le congé pour

motifs impérieux d'ordre familial, les congés de circonstances et les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille.

Aucun congé de substitution ne peut être accordé en récupération des jours fériés et jours de compensation tombant entre Noël et Nouvel An, lorsqu'ils coïncident avec le congé de maternité (prénatal ou postnatal), aussi bien pour les stagiaires, les statutaires que les contractuels.

Ce congé n'a aucune incidence sur le calcul des congés de vacances et des congés de maladie (sauf fausse couche avant le 181^{ème} jour de gestation).

En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire ; soit tout travail effectué au-delà de 38 heures semaine. Toutefois, les heures prestées dans un système d'horaire variable peuvent encore être compensées.

Formalités

L'agent doit envoyer une attestation complétée par son gynécologue ou son médecin traitant attestant de la date présumée de l'accouchement avant le début du congé de maternité. La loi du 16/03/1971 prévoit en son article 39 qu'il soit rendu au moins 7 semaines, 9 en cas de naissance multiple prévue, avant la date présumée de l'accouchement. Le service P&O demande que le certificat soit rentré au plus tard dans le 7^{ème} mois de grossesse. Il sera envoyé par mail à l'adresse timemanagement@minfin.fed.be.

Après la naissance, l'agent doit remplir le document se trouvant sur intranet rubrique *Carrière et gestion de temps*, puis *Congés et absences*, *Congé*, *Maternité* et *Congé de maternité*, joindre une photocopie de l'extrait de naissance, scanner et envoyer le tout par mail à l'adresse timemanagement@minfin.fed.be.

Elle ne doit pas oublier la procédure téléphonique comme pour une maladie, mais en indiquant pour motif grossesse en lieu et place de maladie pour la période du congé de maternité soit 105 jours calendrier s'il s'agit de la naissance d'un enfant unique ou 119 jours calendrier s'il s'agit d'une naissance multiple.

L'agent contractuel doit également leur envoyer la feuille de renseignements indemnités de la mutuelle pour qu'il la complète.

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier et que la mère reporte le congé facultatif (voir durée : exceptions), l'agent remet directement ou par l'entremise de son supérieur hiérarchique immédiat à son service du personnel :

- au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines ;
- au moment où elle demande le congé facultatif restant, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

La mère conserve son droit au report de la prolongation du congé prénatal en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

L'agent qui prolonge son congé postnatal, lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé (voir durée : exceptions), remet un certificat de l'institution hospitalière attestant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les 7 jours à dater de la naissance et mentionnant la durée d'hospitalisation de l'enfant. Le cas échéant, à la fin de la période de prolongation (de maximum 24 semaines), une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant

que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement et mentionnant la durée de l'hospitalisation

L'agent qui demande de postposer les deux dernières semaines de congé postnatal doit en avertir par écrit son chef de service. Il doit l'informer de la conversion et du planning au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire de repos postnatal.

Références légales

A.R. 19/11/1998 art. 24 à 32

A.R. 26/05/1999 art. 8 à 10

Circulaire 476 du 28/05/1999

Note du 07/02/2002

A.R. 12/12/2002 art. 8, 9 et 11

Note du 16/02/2000

Note du 09/04/2004

Circulaire n° 547 du 09/08/2004 de la Fonction publique

Loi-programme du 09/07/2004

A.R. 12/10/2005

Circulaire 562 du 10/10/2006

A.R. 11/01/2007

Circulaire 568 du 13/02/2007

Note du 08/01/2008

A.R. 12/01/2010