



CHECK-LIST POUR ENTREPRISES

DURANT LA GROSSESSE

Cette check-list compile vos obligations légales, mais aussi ce que vous pouvez faire de plus (consultez les « suggestions ») afin de faire de votre société une entreprise plus accueillante pour les familles. Évidemment, commencez par étudier les besoins de votre entreprise et ce qu'il est possible d'y faire. Cette check-list n'est pas exhaustive mais elle a été conçue pour vous guider.

Présentez vos félicitations à votre travailleuse !

Informez-la de votre [analyse des risques](#).

Transmettez-lui plus particulièrement les informations relatives aux facteurs de risque et aux dangers auxquels elle est exposée dans le cadre de ses fonctions concrètes, sans oublier de lui indiquer les mesures que vous comptez prendre dans ce domaine.

Recherchez d'**autres tâches à remplir** et **les possibilités de transfert** vers un autre service (ne présentant pas de risques) **ou** lancez une procédure d'écartement si aucune autre fonction n'est disponible. Effectuez vos recherches en collaboration avec votre travailleuse et le médecin du travail. En cas de transfert de la travailleuse vers un autre service (ne présentant aucun risque), on parlera d'« écartement partiel ».

Si votre travailleuse effectue des tâches adaptées à sa grossesse durant une période de protection de la maternité, sa mutualité lui versera une indemnité calculée selon un système de cumul des indemnités et des revenus tirés de ce travail adapté. Dans ce cas, vous devez mentionner les revenus reçus le mois précédent (montant brut et non encore minoré des cotisations sociales à charge de la travailleuse). Complétez le [formulaire](#) de la Sécurité Sociale en ligne.



Si aucune alternative n'est envisageable ou si un écartement partiel n'est pas possible, vous pourrez décider d'écarter votre travailleuse du travail durant sa grossesse (afin de la protéger). En tant qu'employeur, vous devrez expliciter les mesures de protection de la maternité prises à son égard en prenant soin d'ajouter une copie du rapport d'examen médical complété par le médecin du travail. Dans ce cas, vous ne devrez pas lui verser de salaire. Elle bénéficiera d'indemnités allouées par sa mutualité. Complétez le [formulaire](#) de la Sécurité Sociale en ligne.

- ✓ **Interdisez** à la travailleuse enceinte d'**effectuer des heures supplémentaires ou du travail de nuit** et **si nécessaire, adaptez son horaire** durant sa grossesse.

Les travailleuses enceintes ne sont pas autorisées à travailler plus de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine. Le travail de nuit (de 20 à 6 heures) est strictement interdit durant les 8 semaines précédant l'accouchement et jusqu'à 4 semaines après la fin du congé de maternité. Si votre travailleuse enceinte peut présenter un certificat médical attestant que ce type de travail est interdit en raison de sa santé ou de celle de son bébé, cela vaut également pour la période restante de la grossesse (avant 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement).

Vous devrez donc proposer un horaire de jour à cette travailleuse ou l'écarter totalement du travail (consultez le point précédent pour en savoir plus sur les dispositions inhérentes à ce régime) si cela s'avérait impossible.

N'hésitez pas à en discuter avec l'équipe de cette travailleuse et organisez les tâches ou l'éventuel transfert de votre travailleuse de manière optimale.

SUGGESTION

Discutez avec votre travailleuse pour savoir si elle souhaite des **mesures supplémentaires** pour maintenir la charge de travail supportable, indépendamment de l'analyse des risques.

Autorisez votre travailleuse enceinte à bénéficier plus régulièrement du télétravail (cela pourra par exemple la soulager en cas de longs trajets) ou adaptez ses horaires de début et de fin de journée (pratique en cas de nausées matinales). Ou pourquoi ne pas réserver un emplacement de parking proche de l'entrée aux femmes enceintes ?



✓ **Ne licenciez pas votre travailleuse** en raison de sa grossesse !

Le droit de licencier une travailleuse est restreint dès lors que son employeur a connaissance de sa grossesse. Cette protection est effective jusqu'au mois suivant la fin de son congé postnatal (cf. loi sur le travail).

Durant cette période, vous pourrez uniquement licencier votre travailleuse pour un motif indépendant de sa grossesse ou de l'accouchement. En qualité d'employeur, vous devrez produire la preuve du motif invoqué pour son licenciement.

✓ **Libérez l'agenda** de votre travailleuse **pour ses examens prénataux**.

La loi autorise une travailleuse à s'absenter pour des consultations prénatales si ces rendez-vous ne peuvent être tenus en dehors des heures de travail. Pour conserver ses revenus durant ces périodes, votre travailleuse devra vous avertir de ces consultations au préalable et vous présenter un certificat médical une fois revenue de son examen.

✓ **Fixez un entretien avec votre travailleuse et planifiez son congé de maternité**. Discutez de son éventuel remplacement.

Combien de jours de congé prénatal votre travailleuse envisage-t-elle de prendre ? Comment compenserez-vous sa charge de travail durant son congé de maternité ?

Une travailleuse enceinte est en droit de bénéficier d'un **congé de maternité de 15 semaines**. Elle peut disposer de 6 semaines de repos prénatal, dont une obligatoire, et de 9 à 14 semaines de repos postnatal, dont 9 obligatoires. Elle pourra également y ajouter des jours de congé parental, cf. [checklist no 7](#).

Il convient de vous préparer au mieux et le plus rapidement possible. Ne tardez donc pas à fixer cette entrevue.

✓ Fixez quelques **dates butoirs** pour la réalisation de **tâches administratives** dans l'agenda.



SUGGESTION Autorisez votre travailleuse à bénéficier du **télétravail** le jour de sa consultation médicale. Une solution qui lui permettra de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle, mais aussi de perdre moins de temps dans les transports (à votre avantage).

Vous trouverez facilement des outils vous permettant de calculer les dates effectives de congé de maternité sur internet. N'hésitez pas à demander l'aide de votre secrétariat social. Rendez-vous sur le site internet de l'[INAMI](#) pour plus d'informations.

- La travailleuse devra vous remettre un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement (**au plus tard) 7 semaines avant la naissance**. Elle devra également transmettre ce certificat à sa mutualité, qui lui soumettra une [feuille de renseignements](#) à compléter [en ligne](#) par vos soins. Ce formulaire permettra à la mutualité de calculer le montant des indemnités qu'elle devra verser à la travailleuse enceinte. En effet, vous ne devrez verser aucun revenu à votre travailleuse durant son congé de maternité. Elle recevra des indemnités de sa mutualité.
- La travailleuse pourra prendre son congé prénatal **à partir de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement**. Les 5 premières semaines de ce congé sont facultatives et peuvent être converties en congé postnatal.
- La travailleuse sera dans l'obligation de prendre ses jours de repos **dès 7 jours calendrier avant la date prévue de l'accouchement**.
- Dès lors que la travailleuse accouche avant **la date prévue de l'accouchement**, elle ne pourra pas convertir les jours de cette semaine de repos prénatal obligatoire en repos postnatal. Si elle accouche après la date prévue, la période de congé prénatal est prolongée en puisant parmi les 6 semaines de repos prénatal (à condition que la travailleuse ne les ait pas encore épuisées).
- **Durant les 9 semaines qui suivent l'accouchement**, la travailleuse est en période de repos postnatal obligatoire. Elle peut prolonger ce congé de 5 semaines si elle ne les a pas épuisées avant la naissance. Elle devra ensuite notifier sa reprise du travail à sa mutualité **dans un délai maximal de 8 jours calendrier suivant son retour au travail**. Pour ce faire, vous devrez tout d'abord compléter le [formulaire](#) de la Sécurité Sociale en ligne.

Les données reprises ci-dessus varient en cas de [naissance multiple](#) ou de [maladie de l'enfant après la naissance](#).

Durant son congé de maternité, la travailleuse enceinte bénéficie d'indemnités de maternité. Par conséquent, elle perd une partie de ses revenus (ces indemnités représentent 82 % de son salaire brut et chutent encore après 30 jours pour atteindre 75 % de ses revenus). Ce complément de salaire sera donc le bienvenu.



SUGGESTION

Prévoyez **un complément de salaire** pour la travailleuse durant son congé de maternité.

Durant son congé de maternité, la travailleuse enceinte bénéficie d'indemnités de maternité. Par conséquent, elle perd une partie de ses revenus (ces indemnités représentent 82 % de son salaire brut et chutent encore après 30 jours pour atteindre 75 % de ses revenus). Ce complément de salaire sera donc le bienvenu.



- ✓ Convenez des **modalités de communication durant la période de repos postnatal** avec la future maman.

Il est important de limiter vos contacts durant la période de congé de maternité. Il s'agit d'un moment privilégié en famille, une parenthèse pour s'habituer à sa nouvelle vie avec bébé et profiter de ces instants particuliers.

Quelques jours avant sa reprise du travail, contactez votre travailleuse afin de vous accorder sur les modalités de son retour et sur l'organisation de sa première journée/semaine de travail.

- ✓ Lorsque votre travailleuse **reprend le travail** à l'issue de son congé de maternité, confiez-lui **le même emploi ou un emploi équivalent** à celui occupé auparavant.

Néanmoins, si votre [analyse des risques](#) révèle que cet emploi comporte des risques pour la période d'allaitement (jusqu'à 5 mois après la naissance), vous pourrez également agir dans l'intérêt de la travailleuse en lui proposant d'autres tâches, un transfert vers un service sans risques ou encore une mesure d'écartement. On parle alors de **congé de lactation**. Dans ce cas, la travailleuse perçoit des indemnités de sa mutualité et vous ne payez rien.

Pour ce faire, contactez le médecin du travail. La travailleuse devra également demander une attestation auprès de sa mutualité et vous devrez en compléter une partie.

- ✓ **Ne discriminez pas les travailleuses enceintes ou venant d'accoucher.**

La grossesse et l'accouchement constituent des critères protégés par la Loi Genre du 10 mai 2007. Il est interdit de discriminer les travailleuses en raison de leur grossesse ou de leur accouchement.

La discrimination au travail peut prendre **différentes formes**, comme traiter différemment un-e travailleuse-eur, harceler des collègues, ne pas prendre en compte un-e travailleuse-eur qualifié-e pour une promotion, ne pas engager une candidate, car elle est enceinte ou susceptible de l'être, licencier une travailleuse pour absence de longue durée dans le cadre d'un congé de maternité, etc. Vous pouvez mener des campagnes de prévention afin de sensibiliser vos travailleuses-eurs ou leur apprendre à discerner les préjugés et les comportements discriminatoires.

Consultez vite la brochure [« Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination »](#).