

ET ALORS,
DOCTEUR,
QUE DOIS-
JE FAIRE
À PRÉSENT?

PRÉVENIR VOTRE
EMPLOYEUR PAR
LETTRE RECOM-
MANDÉE AVEC
ACCUSE DE
RÉCEPTION...



ASTER

**TRAVAIL,
MATERNITE et
PATERNITE**

TRAVAIL, MATERNITE et PATERNITE

La recherche de nouveaux équilibres

- **Réglementation globale et pratique**
 - **Nouveautés**

Tables des matières

AVANT-PROPOS	7
I. ENCEINTE... ET PUIS APRES...?	9
1.1. Interdiction de discriminer !	9
1.2. Avertir son employeur : une étape nécessaire et conseillée	10
1.2.1 Protection spécifique contre le licenciement	10
1.2.2. Droit de s'absenter pour des examens médicaux pendant les heures de travail	11
1.2.3. Protection spécifique dans le cadre de la santé et de la sécurité	12
1.2.3.1. Principe de base : une évaluation des risques obligatoire	12
1.2.3.2. Contenu et suivi de la procédure	12
1.2.3.3. Quelles mesures ?	13
1.2.3.4. Après l'accouchement aussi il faut être attentif au bien- être des travailleuses...	13
1.2.3.5. Quid du revenu ?	14
II. LE CONGE DE MATERNITE EN PRATIQUE	15
2.1. Congé prénatal	15
2.2. Congé postnatal	16
2.3. Et l'indemnité?	16
2.4. Votre droit aux allocations familiales et de naissance	17
III. PAUSES D'ALLAITEMENT (nouveau)	19
3.1. Combien d'heures de pause d'allaitement, à partir de quand et pour combien de temps ?	19
3.1.1. Durée des pauses d'allaitement	19
3.1.2. Durée du droit aux pauses d'allaitement	20
3.2. Quelles démarches faut-il entreprendre pour exercer le droit aux pauses d'allaitement ?	20
3.3. Quelles démarches faut-il entreprendre pour recevoir les indemnités de sa mutualité ?	21
3.4. Pratiquement, comment organise-t-on les pauses d'allaitement ?	21
3.4.1. A quel moment peut-on prendre ces pauses ?	21
3.4.2. Où doit-on prendre ces pause ?	22
3.5. De quelle protection bénéficie la travailleuse allaitante?	22

IV. CONGE DE PATERNITE (nouveau)	23
4.1. Comment peut-on prendre les 10 jours de congé de paternité ?	23
4.2. Que faut-il faire pour recevoir les indemnités de la mutualité ?	24
4.3. Quel est le montant de l'indemnité à laquelle on a droit ?	24
V. CONVERSION DU CONGE DE MATERNITE EN CONGE DE PATERNITE	25
5.1. En cas d'hospitalisation de la mère	25
5.2. En cas de décès de la mère	25
5.3. Le père a droit à une protection spécifique contre le licenciement et à une indemnité contre le licenciement	25
5.4. Qu'en est-il des indemnités ?	25
VI. 10 JOURS DE CONGE D'ADOPTION (nouveau)	26
6.1. Comment peut-on prendre les 10 jours de congé d'adoption ?	26
6.2. Que faut-il faire pour recevoir les indemnités de la mutualité ?	26
6.3. Quel est le montant de l'indemnité à laquelle on a droit ?	27
VII. PROLONGEMENTS POSSIBLES	28
VIII. REVENDICATIONS POUR LE FUTUR	29

Avant-propos

Le bouleversement occasionné par la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants est sans pareil.

Chacun doit alors assumer de nouvelles responsabilités, trouver sa place dans son rôle de parent, y compris dans le cadre du marché du travail.

Les mentalités évoluent d'égalité entre femmes et hommes est cependant loin d'être une réalité.

La FGTB -à l'initiative de son Bureau des femmes- a lancé en mars 2000 un programme visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Le 14 mars 2000, la FGTB a réuni 1000 militantes FGTB à l'occasion des élections sociales, afin de leur présenter ses propositions en présence des Ministres Frank Vandebroucke et Laurette Onkelinx.

S'inspirant de ces propositions, la Ministre Laurette Onkelinx a présenté en septembre 2000 un cadre offrant de meilleures possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Ce cadre a été concrétisé notamment dans l'Accord interprofessionnel 2001-2002 sur le crédit temps et, le 14 février, jour de la Saint-Valentin, cet accord a été traduit dans la Convention collective de travail n° 77 actualisée par après par les CCT n° 77 bis et ter.

Depuis le 1er janvier 2002, s'appliquent donc à tous les travailleur(se)s du secteur privé:

- le droit à un an de crédit-temps qui peut être prolongé à 5 ans par Convention collective de travail;
- le droit à la semaine de quatre jours pendant 5 ans;
- et pour les plus de 50 ans, avec 20 ans de carrière: le bénéfice jusqu'à la pension:
 - du droit à la semaine de quatre jours;
 - et/ou du droit à une interruption de carrière à mi-temps.

Parallèlement et toujours dans la ligne de nos revendications, le Gouvernement a décidé d'introduire, **à partir du 1er juillet 2002, deux semaines de congé de paternité payé**. A partir de cette date, les jeunes pères pourront combiner les 3 jours payés de petit chômage aux 7 jours de congé payés à 82 % du salaire brut.

En exécution d'une convention conclue au sein de l'Organisation Internationale du Travail un droit à **une pause d'allaitement** a été introduit par la Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001.

Ce droit est aussi d'application **à partir du 1er juillet 2002.**

La présente brochure vise d'une part, à vous informer de ces deux nouveautés dont vous pouvez bénéficier depuis le 1er juillet 2002 et, d'autre part, à les replacer dans le cadre global de la protection de la maternité.

Cette brochure est destinée aux travailleurs et travailleuses du secteur privé ainsi qu'au personnel contractuel du secteur public et à l'ensemble des délégué(e)s. Le personnel statutaire, lui, relève d'une réglementation spécifique.

Plusieurs points restent toutefois délicats dans ce dossier. Notre combat pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée est loin d'être gagné! C'est pourquoi, vous découvrirez nos revendications pour l'avenir à la fin de cette brochure.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de cette brochure qui vise à vous informer et à vous armer pour pouvoir profiter au mieux de cet heureux événement !

André Mordant,



Secrétaire Général



Mia De Vits,



Présidente



I. Enceinte ... et puis après?

1.1. Interdiction de discriminer!

L'application du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe à tous les stades de la relation de travail: de l'accès à l'emploi, au licenciement en passant par les conditions de travail (rémunération, bien être, etc.).

Cela signifie entre autres, que les employeurs ne peuvent poser de questions relatives à la vie privée ni refuser d'engager une femme pour cause de grossesse ou même de «désir de grossesse» en raison, par exemple, du coût que cela engendrerait.

La Cour de Justice des Communautés européennes a récemment décidé que cette règle de non-discrimination s'appliquait également aux femmes dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée et ce, même si la travailleuse n'avait pas informé son employeur de son état lors de l'embauche. Il en est de même si une travailleuse ayant conclu plusieurs contrats à durée déterminée voit tout d'un coup un renouvellement de son contrat refusé en raison du fait qu'elle est enceinte.

Cela signifie également qu'aucune discrimination ne peut exister, par exemple, en termes de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. A titre d'exemple le 13ème mois doit être payé de la même façon à une femme enceinte y compris lors de son repos d'accouchement.

Il en va de même du droit aux fermetures collectives temporaires de l'entreprise et aux vacances annuelles auxquelles la travailleuse, et nouvelle mère, peut prétendre... Ces périodes, si elles tombent durant le congé de maternité, prolongeront donc celui-ci.



1.2. Avertir son employeur: une démarche nécessaire et conseillée

La première étape consiste à avertir son employeur de son état et ce, par lettre recommandée (si possible avec accusé de réception et en gardant toujours une copie de la lettre envoyée) ou par la remise d'une lettre dont le double est signé par l'employeur pour réception.

La travailleuse enceinte a tout intérêt à informer son employeur de son état. Cette démarche a trois conséquences :

- l'interdiction de licencier une travailleuse enceinte pour un motif lié à son état ;
- le droit de s'absenter pour effectuer des examens médicaux ;
- et l'entrée en vigueur d'un certain nombre de mesures de protection pour le bien-être de la mère et du (futur) enfant.

Conseil aux travailleuses:

Ne faites pas encore part de la date présumée de l'accouchement car celle-ci peut encore être modifiée et devra seulement être communiquée à l'employeur au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement.

1.2.1. Protection et indemnisation spécifiques

A partir du moment où elle a informé son employeur, la travailleuse bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement. La protection commence à courir à dater de l'avertissement jusqu'à une période allant jusqu'à un mois après la fin du repos postnatal.

La protection n'est pas absolue, elle est relative et ne vise que les motifs liés à l'état de la future maman. L'employeur garde donc le droit de licencier pour d'autres motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse, de l'accouchement voire, de l'allaitement.

Si la travailleuse est licenciée, elle a le droit de demander à son employeur de l'informer des motifs de son licenciement. A l'employeur de prouver que sa décision n'est ni abusive ni discriminatoire.

En cas de licenciement abusif, la loi prévoit le paiement d'une indemnité de licenciement. Cette indemnité s'élève à six mois de salaire brut en plus des indemnités 'normales' auxquelles la travailleuse a droit en cas de rupture du contrat de travail.



Dans certains cas, le licenciement est inévitable: pensons par exemple aux fermetures ou restructurations. Dans ces situations, le contrat peut être rompu dans la période de protection, sans préavis mais contre paiement d'une indemnité de préavis.

Important à savoir:

Quand la période du repos d'accouchement est prolongée ou reportée, le délai d'un mois de protection contre le licenciement après le congé postnatal le sera également.

1.2.2. Droit de s'absenter pour des examens médicaux pendant les heures de travail

La travailleuse enceinte qui a averti l'employeur de son état de grossesse a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale. Ces absences durent le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux lorsqu'il est impossible de les effectuer en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une CCT, le règlement de travail ou l'employeur lui-même l'exige, la travailleuse produit un certificat médical justifiant son absence.

Conseil aux délégué(e)s :

Veillez à informer les travailleuses enceintes et à ce que l'employeur n'exige pas de la travailleuse de prendre des jours ou demi-jours de congé pour se rendre à ces examens médicaux car il s'agirait d'une pratique illégale de la part de l'employeur.

Une interdiction de principe du travail de nuit et des heures supplémentaires !

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas, en principe, prester d'heures supplémentaires!

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas non plus être obligées d'effectuer un travail de nuit (essentiellement entre 20h00 et 6h00 du matin) ... selon la loi sur le travail : pendant une période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement et pendant d'autres périodes pré et postnatales (12 semaines maximum après l'accouchement), moyennant la production d'un certificat médical.

Soit l'employeur transfère la travailleuse dans un travail de jour, soit lorsque cela s'avère être impossible, l'employeur pourrait aller jusqu'à suspendre l'exécution du contrat de travail.

Cependant, dès la fin de son repos d'accouchement, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant auprès de son employeur.

1.2.3. Protection spécifique dans le cadre de la santé et de la sécurité

1.2.3.1. Principe de base: évaluation obligatoire des risques

A partir du moment où un seul travailleur ou une seule travailleuse est en service – que cette dernière soit enceinte ou qu'elle allaite ou non – l'employeur doit faire une évaluation des risques. Cette obligation est inscrite dans l'arrêté royal du 2 mai 1995 (Moniteur belge du 18 mai 1995), en application de la loi du 30 mars 1995.

Cette évaluation ou analyse doit porter sur tous les risques relatifs à la sécurité et à la santé de la future mère ou de la jeune mère qui allaite et de son (futur) enfant.

L'employeur est responsable mais doit, pour réaliser cette étude, faire appel au conseiller en prévention - médecin du travail et se faire conseiller par le Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail.

1.2.3.2. Contenu et procédure à suivre

Les risques spécifiques sont répertoriés et analysés selon une procédure bien déterminée:

- On dresse d'abord un inventaire de toutes les activités et travaux dans l'entreprise. Les facteurs de risques sont ensuite répertoriés pour toutes ces activités – tant les agents chimiques, physiques et biologiques que les conditions de travail.
- Sur la base de cet inventaire, on évalue ensuite la nature, la durée et l'importance de l'exposition en fonction du risque pour la travailleuse et son futur bébé ou pour l'enfant qu'elle allaite.
- Enfin, des mesures de prévention sont élaborées et fixées dans un plan global de prévention. Ce plan est soumis au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T.) ou, si ce Comité n'existe pas, à la délégation syndicale.

Les mesures de prévention dépendent donc et sont donc directement liées à l'évaluation des risques.

L'annexe I de l'Arrêté Royal du 2 mai 1995 reprend les risques auxquels il faut éviter d'être exposé.

Ces risques sont ventilés en catégories :

- 1) les agents physiques tels que chocs, vibrations, manipulations de charges lourdes, radiations ionisantes et chaleur ou froid extrêmes, mouvements, déplacements ou positions dangereux.
- 2) Certains agents biologiques dangereux pour la mère, le fœtus ou le nouveau-né (bactéries, virus)
- 3) Certains agents chimiques étiqueté R 40, 45, 46, 47, 49; les produits dangereux par contact avec la peau ou cancérigènes, les pesticides...
- 4) Certaines conditions de travail pénibles sur chantier, dans les mines, travail manuel dans des conditions de surcharge.

L'annexe II.A. de ce même A.R. comprend une liste limitative des risques et agents biologiques, physiques ou chimiques auxquels il ne faut en aucun cas être exposé comme par exemple : l'hépatite B, la rubéole, la toxoplasmose, le SIDA, l'herpes, la listeria..., les benzènes, le monoxyde de carbone.

Bon à savoir:

En fait, les employeurs doivent toujours faire une évaluation des risques et prévoir des mesures préventives de protection de la maternité et du (futur) enfant, dans le plan global de prévention. En effet, si une travailleuse entre en service, les mesures de prévention doivent exister.

S'il n'y a pas de C.P.P.T. ni de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur est tenu de consulter les travailleurs de l'entreprise et les services externes pour la prévention et la protection au travail. En pratique, ce point est souvent 'oublié'.

1.2.3.3. Quelles mesures?

Dès que l'employeur sait qu'une travailleuse est enceinte, il doit vérifier, sur la base de l'analyse de risques existante, si le poste de travail peut être considéré comme un poste à risques.

S'il est constaté que la sécurité ou la santé de la travailleuse ou de son (futur) enfant sont en danger, l'employeur doit immédiatement prendre des mesures, sur avis du médecin du travail. Ces mesures impliquent successivement :

- un aménagement temporaire des conditions ou du temps de travail de la travailleuse.
- Si ce n'est pas possible, il faut proposer un changement de poste de travail qui sera compatible avec l'état de la travailleuse.
- Si cette solution n'est pas non plus possible, l'exécution du contrat de travail est suspendue et la travailleuse reçoit une allocation dans le cadre de la protection de la maternité.

Travailleuses et délégué(e)s attention !

Dès que la période de protection se termine, l'employeur est tenu de reprendre la travailleuse en service aux mêmes conditions qu'auparavant!

1.2.3.4. Après l'accouchement aussi, il faut être attentif au bien-être des travailleuses

Si une des mesures susmentionnées a été appliquée, la travailleuse doit subir un nouvel examen du médecin du travail, au plus tard dans les huit jours qui suivent la fin du congé d'accouchement. Si cet examen montre qu'il y a toujours des risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, les mesures prises peuvent être prolongées.

Si la travailleuse continue à allaiter après la reprise du travail, elle doit immédiatement en informer l'employeur qui, à son tour, doit prévenir le médecin du travail. Ce dernier vérifie s'il y a exposition à un ou plusieurs des risques repris dans l'Annexe II.B. de l'Arrêté Royal. Si c'est le cas, les mesures de prévention reprises ci-dessus sont à nouveau appliquées.

1.2.3.5. Que se passe-t-il en cas de perte de revenus due à la protection?

Quand une travailleuse se voit imposer un aménagement temporaire des conditions de travail ou de l'horaire de travail ou se voit offrir un autre travail et qu'elle subit de ce fait une perte de revenus, elle a droit à une indemnité complémentaire par jour de travail perdu. En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, la travailleuse a droit : soit à une indemnité de maladie qui s'élève à 60% du salaire plafonné, (plafond: € 99,2293/jour au 01.02.02) soit à une indemnité versée dans le cadre de la législation sur les maladies professionnelles, indemnité qui s'élève à 90 % du salaire plafonné (plafond: € 25.386,29/an au 01.02.02).

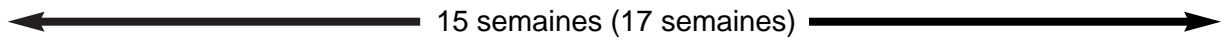
Conseil aux travailleuses:

Pour calculer (opération assez complexe) l'indemnité complémentaire par jour de travail perdu (au cas où la travailleuse effectue un autre travail ou si les conditions de travail sont modifiées) et pour déterminer si la travailleuse a droit à une indemnité du fonds des maladies professionnelles (en cas de suspension), nous vous renvoyons à nos offices de droit social ou à la mutualité locale.

Si l'employeur refuse ou néglige de prendre des mesures, contactez au plus vite le comité pour la protection et la prévention des travailleurs dans votre entreprise, la délégation syndicale ou le médecin du travail (références reprises dans le règlement de travail). Si cela ne donne aucun résultat, d'autres démarches peuvent être envisagées (inspection médicale et si nécessaire, procédure devant le tribunal du travail).

II. Le congé de maternité en pratique

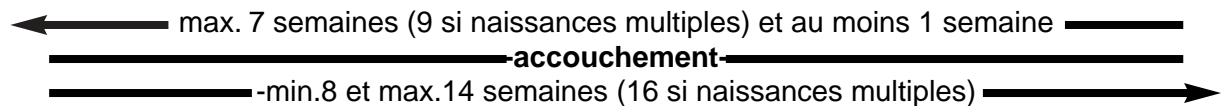
Actuellement, le congé de maternité dure 15 semaines. En cas de naissances multiples, ce congé est porté à 17 semaines.



9 des 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples) doivent obligatoirement être prises selon une règle précise: 1 semaine avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après la date d'accouchement. Pendant cette période, la travailleuse ne peut pas travailler.



Les 6 semaines restantes (8 semaines en cas de naissances multiples) peuvent être prises, selon les convenances ou besoins de la travailleuse, avant ou après l'accouchement.



2.1. Congé prénatal ou congé de grossesse

Le congé qui est pris avant l'accouchement est appelé congé prénatal ou congé de grossesse.

Il peut commencer au plus tôt 7 semaines (6 +1) avant la date présumée de l'accouchement. Les 6 premières semaines peuvent être prises librement et peuvent être reportées après l'accouchement, la dernière semaine doit obligatoirement être prise et ne peut être reportée après l'accouchement.

En cas de naissances multiples, la future mère a droit à deux semaines supplémentaires de congé de maternité. Elle peut utiliser ces deux semaines pour prolonger le congé prénatal de deux semaines, jusqu'à maximum 9 semaines (2 en cas de naissances multiples + 6 facultatives + 1 obligatoire) ou pour prolonger son congé postnatal ou encore répartir ces semaines avant et après l'accouchement.

Les jours d'inactivité (petit chômage, congés annuels, congés pour raisons impérieuses, jours fériés, jours de salaire garanti, ...) pendant les sept semaines précédant la date présumée de l'accouchement sont assimilés à des jours de travail.

Pour les périodes d'incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, d'autres règles s'appliquent :

Si, en raison d'une maladie ou d'un accident, vous êtes en incapacité de travail sans reprise de travail jusqu'au congé prénatal obligatoire ou si vous avez déjà demandé votre congé prénatal pour cette période, ces périodes sont alors considérées de fait comme un congé de maternité.

Bon à savoir:

Les sept jours obligatoires avant la date présumée de l'accouchement ne peuvent être reportés après l'accouchement. Donc, si vous accouchez prématurément pendant cette période, vous ne pouvez plus récupérer ces jours "perdus" après l'accouchement!

2.2. Congé postnatal ou repos d'accouchement

Après l'accouchement, on parle de congé postnatal ou de repos d'accouchement. La période de repos obligatoire est de 8 semaines. Cette période peut être complétée par les 6 semaines qui peuvent être prises librement (8 en cas de naissances multiples), pour autant qu'elles n'aient pas encore été prises avant l'accouchement.

Les semaines 'libres' doivent suivre immédiatement la période obligatoire à une exception près. Si l'enfant est hospitalisé pendant au moins huit semaines (à partir de la naissance) et que la mère a respecté sa période de repos obligatoire, elle peut prendre les semaines restantes plus tard. Dans ce cas, il faut soumettre une attestation de l'hôpital ou de l'établissement où l'enfant séjourne / a séjourné.

2.3. Quid de l'indemnité ?

Pendant les 15 semaines de congé de maternité (17 pour les naissances multiples), vous recevez, en tant que travailleuse, une indemnité de maternité de la mutualité.

Cette indemnité est calculée comme suit:

PERIODE	INDEMNITE
Les 30 premiers jours civils	82% du salaire brut complet (non plafonné)
Du 31e jour au 105e jour civil compris	75% d'un salaire brut plafonné à € 99,2293 par jour, au 01.02.02
À partir du 106e jour civil	75% d'un salaire brut plafonné à € 99,2293 par jour au 01.02.02

Si vous êtes au chômage, vous avez droit à une indemnité de maternité. Cette indemnité est calculée comme suit .

PERIODE	INDEMNITE
Les 30 premiers jours calendrier	79,5% de la dernière rémunération perçue (plafond INAMI)
Du 31e au 105e jour calendrier (15 semaines pour une naissance simple, 17 semaines pour des naissances multiples)	75% de la dernière rémunération perçue (plafond INAMI)

En réalité, l'indemnité est nettement moins élevée parce que, pour une femme au chômage, à terme, la modulation selon la situation familiale (isolée, cohabitante ou chef de ménage) et la durée du chômage influencera le montant. Pour les femmes cohabitantes et isolées sans charge familiale, nous constatons que l'indemnité est parfois moins importante que l'allocation de chômage.

Pour pouvoir recevoir l'indemnité, plusieurs formulaires doivent être remis à la mutualité:

- Un certificat médical d'incapacité de travail reprenant la date présumée de l'accouchement. Cette attestation doit être transmise au début du congé de maternité;
- une feuille de renseignements de la mutualité, remplie par l'employeur et par la travailleuse;
- un acte de naissance ou une attestation médicale qui confirme l'accouchement. Ce document doit être transmis dans les 15 jours qui suivent la naissance;
- une attestation de reprise de travail remplie par l'employeur dans les 8 jours suivant la reprise du travail;

S'il y a eu suspension du contrat de travail pour des raisons de santé de la mère et/ou de l'enfant:

- une déclaration de l'employeur reprenant la mesure prise en vue d'assurer la protection de la maternité;

Si le reste du congé postnatal restant est pris plus tard (report ou prolongation),

- une attestation de l'employeur mentionnant la période durant laquelle le congé est pris et une attestation de reprise de travail.

Bon à savoir:

L'indemnité de maternité représente – certainement pour les 30 premiers jours – une belle somme puisqu'elle est calculée selon un pourcentage déterminé sur le salaire brut. Le salaire brut signifie que certaines cotisations sociales ne sont pas préalablement retenues. Veillez donc à mettre de l'argent de côté. En effet, après deux ans, vous obtiendrez certainement le décompte via votre feuille d'impôt!

2.4. Votre droit aux allocations familiales et de naissance

A chaque naissance, vous avez droit à une **allocation de naissance**. Pour la première naissance (naissance simple ou naissances multiples), cette allocation s'élève actuellement à € 983,68 (x 2 ou x 3 en cas de jumeaux ou triplés).

Pour les 2^{ème} naissances et suivantes, le montant est de € 740,10. Quant à la prime d'adoption elle est de € 964,40.

Dans les cas malheureux d'enfants mort-nés ou de fausses couches après une grossesse de 180 jours, vous avez également droit à cette allocation de naissance.

Elle peut être demandée auprès de votre mutualité, en remplissant un formulaire de demande du fonds des allocations familiales où est affilié l'employeur du parent ouvrant le droit aux allocations.

La demande peut être introduite à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à trois ans après la naissance. Avant la naissance, vous devez y joindre un certificat médical. Après la naissance, un acte de naissance. Le paiement est effectué au plus tôt deux mois avant la date d'accouchement prévue.

Les **allocations familiales** sont demandées par le bénéficiaire (règle de priorité: père, mère, beau père, belle mère, le plus âgé des bénéficiaires de la famille où l'enfant est élevé) via le fonds des allocations familiales de son employeur sur la base d'une attestation de la commune pour la demande. Le versement est effectué au nom de la personne qui bénéficie des allocations (la mère ou la personne qui élève l'enfant dans les faits) et est octroyé à partir du premier jour du mois qui suit la naissance. Les allocations familiales s'élèvent à € 72,61 pour le premier enfant, € 134,35 pour le deuxième et € 200,59 pour le troisième enfant. Selon l'âge et pour certaines catégories (orphelins, enfants handicapés, enfants de chômeurs, pensionnés ou invalides), les montants sont plus élevés.

III. Pauses d'allaitement (nouveau)

A partir du 1er juillet 2002, un droit à des pauses d'allaitement est instauré pour toutes les travailleuses qui ont un contrat de travail dans le secteur privé et celles engagées dans les services publics sur une base contractuelle. Le contrat de travail de la mère allaitante est alors suspendu durant la, ou les, demi-heures prévue(s).

Pendant ces pauses, la mère peut allaiter son enfant, si la situation le lui permet (proximité de la crèche, crèche d'entreprise etc.) ou tirer son lait. Elle peut le faire au travail, dans un local prévu et adapté à cet effet. Sous certaines conditions, elle peut également le faire au domicile de son employeur ou dans un endroit qu'elle aura convenu avec son employeur (chez elle par exemple).

Pour les heures consacrées aux pauses d'allaitement, la mutualité paie des indemnités.



3.1. Combien d'heures de pause d'allaitement, à partir de quand et pour combien de temps?

3.1.1. Durée des pauses d'allaitement

Si la travailleuse travaille 4 heures par jour ou plus, elle a droit à 1/2h de pause pour cette journée. Si elle travaille 7h30 par jour, ou plus, elle a droit à 1h (ou deux fois une demi-heure) pour cette journée.

La durée de la ou des pause(s) est incluse dans ce que l'on considère comme la durée de travail de la travailleuse.

Exemple:

Une travailleuse travaille 18h/semaine : 3h le lundi, 7h le mardi et 8 h le vendredi.

Pour le lundi, elle n'a pas droit à une pause puisqu'elle ne travaille pas 4h.

Pour le mardi, elle peut prendre 1/2h ; elle ne prestera donc effectivement que 6h30 au lieu des 7h inscrites dans son contrat ou règlement de travail.

Pour le vendredi, elle a droit à deux fois 1/2h à prendre en une ou deux pauses ; elle ne prestera donc effectivement que 7h au lieu des 8h inscrites dans son contrat ou règlement de travail.

3.1.2. Durée du droit aux pauses d'allaitement

Les pauses d'allaitement peuvent être prises jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant. Cependant, dans des circonstances exceptionnelles, liées à l'état de santé de l'enfant - par exemple dans le cas d'un enfant prématuré - les pauses d'allaitement peuvent être prises jusqu'à 9 mois après la naissance.

3.2. Quelles démarches faut-il entreprendre pour exercer le droit aux pauses d'allaitement?

En principe, la travailleuse doit prévenir son employeur deux mois à l'avance de son intention de prendre des pauses d'allaitement. Le délai de deux mois peut cependant être réduit si employeur et travailleur sont d'accord.

La travailleuse doit conserver la preuve de cette demande car, durant la période de pause d'allaitement elle est protégée contre le licenciement si celui-ci est lié à son état (voir ci-après : protection contre le licenciement).

Au début des pauses et par après, tous les mois, elle doit en plus remettre à son employeur une attestation d'un bureau de consultation pour nouveau-nés (ONE ou Kind en Gezin) ou une attestation médicale.

Conseil aux travailleuses:

Si vous allaitez votre enfant dès sa naissance, vous ignorez fatalement combien de temps vous pourrez encore le faire. Cependant, si vous estimez qu'il serait bon de continuer même à votre retour au travail, adressez une demande le plus tôt possible à votre employeur même si par après vous changez d'avis ou si physiquement il vous est impossible de continuer à allaiter. Vous aurez effectué la demande dans le délai et, par conséquent, ouvert votre droit ... Vous pourrez ensuite y renoncer à tout moment.

3.3. Quelles démarches faut-il entreprendre pour recevoir les indemnités de sa mutualité?

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet à la travailleuse une attestation mentionnant le nombre d'heures ou de demi-heures de pauses d'allaitement qu'elle a prises ainsi que le montant brut du salaire horaire pour ces pauses. Avec cette attestation, l'employeur confirme aussi que la travailleuse a bien présenté les justificatifs nécessaires. La travailleuse doit également remplir un volet de cette attestation. Elle doit ensuite renvoyer au plus vite l'attestation à la mutualité puisqu'elle a valeur de demande d'indemnités.

La mutualité contrôle si toutes les conditions sont remplies et calcule les indemnités sur la base du salaire horaire que l'employeur a indiqué. L'indemnité s'élève à 82 % du salaire horaire brut non plafonné. Le paiement suit par après.

Important à savoir:

Les pauses d'allaitement sont considérées comme des heures de travail et donc prises en compte pour le calcul de vos droits sociaux (par exemple chômage, congé de maladie, pension, ...). Notez quand même qu'il s'agit d'un pourcentage du salaire horaire brut non plafonné et que certaines cotisations ne sont pas encore déduites.

3.4. Pratiquement, comment organise-t-on les pauses d'allaitement?

3.4.1. A quel moment peut-on prendre ces pauses?

Le(s) moment(s) où la travailleuse allaitante peut prendre sa (ses) pause(s) est/sont à convenir de commun accord avec l'employeur.

Exemple:

La travailleuse qui travaille 7h30 par jour peut, si son employeur est d'accord, partir une heure plus tôt ou arriver une heure plus tard au travail ou encore prendre, par exemple, 1h30 à midi au lieu de la 1/2h prévue et ce, soit, afin de tirer son lait, soit, afin d'allaiter son enfant.

Si aucun accord n'a été trouvé, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

Conseil aux délégué(e)s:

Les pauses d'allaitement sont un droit et leur exercice implique une situation la moins stressante possible pour la travailleuse. Voilà pourquoi, une négociation globale de cette question devrait être envisagée par exemple au sein du Conseil d'Entreprise (C.E.) dans la mesure où il s'agit d'une question d'organisation du travail. Le C.E. pourrait, par exemple, prévoir que trois possibilités s'offrent à la travailleuse : soit elle arrive plus tard, soit elle part plus tôt, soit elle prolonge son temps de midi.

3.4.2. Où doit-on prendre ces pauses?

On l'oublie trop souvent, le Règlement Général pour la Protection au Travail (R.G.P.T.) prévoit **déjà** la mise à disposition d'un local adéquat à l'attention des femmes enceintes pour qu'elles puissent se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Il doit s'agir d'un endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé. C'est ce même local qui doit pouvoir être utilisé par les travailleuses allaitantes durant leurs pauses, si elles le souhaitent.

Conseil aux délégué(e)s:

Si ce local n'existe pas au sein de votre entreprise, il est grand temps de le demander en mettant ce point à l'ordre du jour du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T.).

Cas particuliers:

- si le lieu de travail se situe dans la maison de l'employeur, ce dernier peut mettre un endroit de son habitation à disposition;
- galeries commerciales: le local peut être commun à plusieurs employeurs.

3.5. De quelle protection bénéficie la travailleuse qui prend des pauses d'allaitement?

Comme souvent en matière d'égalité entre femmes et hommes et de protection de la maternité, il s'agit d'une protection **relative** contre le licenciement. Cela signifie que l'employeur qui occupe une travailleuse qui a effectué une demande de pauses d'allaitement (pour allaiter ou tirer son lait) ne peut mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de la demande. Voilà pourquoi, la travailleuse doit toujours adresser sa demande de pauses soit par lettre recommandée avec accusé de réception (en gardant toujours une copie de la lettre envoyée), soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur à titre de réception.

La protection commence le jour de la demande de pauses d'allaitement et se termine à l'expiration d'un délai d'un mois après l'expiration de la validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical.

En cas de licenciement, la travailleuse allaitante pourrait invoquer le lien entre celui-ci et son état de travailleuse allaitante. Il appartiendrait alors à l'employeur de prouver que le licenciement a une autre cause. En cas de reconnaissance par le tribunal du travail du lien entre le licenciement et la prise de pause d'allaitement, il existe une sanction forfaitaire de 6 mois de salaire brut à charge de l'employeur. Cependant, la travailleuse pourra éventuellement demander une indemnité plus importante, à charge pour elle de prouver que le dommage qu'elle a subi est plus important.



IV. Congé de paternité (nouveau)

Le père aussi a droit à un congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce droit a été récemment élargi – à juste titre. A partir du 1er juillet 2002, le droit actuel à 3 jours de petit chômage payés par l'employeur, est complété par 7 jours de congé de paternité payés par l'assurance-maladie. L'employeur paie le salaire pour les 3 premiers jours et, pour les 7 jours restants, la mutualité paie une indemnité s'élevant à 82 % du salaire journalier brut.

Ce droit s'applique à tous les travailleurs du secteur privé qui ont un contrat de travail et tous les travailleurs des services publics engagés sur base contractuelle.

4.1. Comment peut-on prendre les 10 jours de congé de paternité?

Le père peut prendre le congé de paternité dès la naissance de l'enfant. Il n'est pas tenu de prendre les 7 jours, ou peut prendre une partie de ces jours.

Les 10 jours de congé doivent être pris dans les 30 jours calendrier qui suivent l'accouchement. Ces dix jours peuvent être pris en une fois ou étalés dans le temps à condition que ce soit dans les 30 jours de la naissance.

4.2. Que faut-il faire pour recevoir les indemnités de la mutualité?

Les jours de congé doivent être demandés à l'employeur. Une demande doit également être adressée à la mutualité, avant le congé de paternité. Un extrait de l'acte de naissance doit être joint à la demande. Pour obtenir ce document, vous devez vous adresser au Service population (ou de l'Etat civil) de votre commune.

Une fois qu'elle a reçu la demande, votre mutualité vous envoie une feuille de renseignements que votre employeur doit remplir. Il y inscrira les jours de congé et le salaire sur lequel les indemnités seront calculées. Vous devez également remplir un volet de cette feuille de renseignements.

A la fin du congé de paternité, vous renvoyez la feuille de renseignements à votre mutualité qui contrôle si vous remplissez bien toutes les conditions et vous paie ensuite les indemnités correspondant aux 7 jours.

Attention : des discussions sont en cours au sein du Conseil National du Travail afin de solidariser complètement le congé de paternité et de prévoir un paiement des 10 jours par l'assurance maladie.

Les résultats de ces discussions sont de nature à influencer les modalités techniques du versement de ces 10 jours de congé de paternité.

4.3. Quel est le montant de l'indemnité?

Pour calculer les indemnités, on ne tient compte que d'un salaire mensuel maximum (plafonné) de € 2.579,96 brut en moyenne. Vous ne recevez donc pas d'indemnité pour la partie du salaire qui dépasse ce montant.

Les indemnités s'élèvent à 82 % du salaire journalier brut, compensant ainsi la perte salariale pour les sept jours. Pour les droits sociaux (exemple : pour le calcul de votre pension, chômage ou congé de maladie) ces 10 jours sont considérés comme étant des jours de travail.

Conseils aux délégué(e)s:

le congé de paternité est un droit, l'employeur ne peut le refuser. Veillez à ce que le travailleur d'une part soit bien informé des formalités à accomplir et à ce que l'employeur d'autre part, remplisse correctement le formulaire et ce sans délai afin que le travailleur puisse être indemnisé au plus vite.

Conseil aux travailleurs:

Epousez toujours d'abord vos 3 jours de petit chômage (certains secteurs et entreprises prévoient même plus que 3 jours dans leur convention collective du travail) avant d'épuiser les 7 jours extra. Pour les jours de petit chômage vous gardez votre salaire normal. En plus, aucune cotisation sociale n'est retenue sur l'indemnité des sept jours. Vous recevez donc une indemnité brute, les impôts (réduits) ne sont portés en compte que lors du décompte final des impôts c'est-à-dire, deux ans après.

V. Conversion du congé de maternité en congé de paternité

Si, à la suite de l'accouchement, la mère est hospitalisée pendant plus de sept jours et que le bébé peut quitter l'hôpital plus tôt, ou – dans le pire des cas – si la mère vient à décéder, le père travailleur peut, en toute logique, prendre le congé de maternité restant.

Si le père travailleur doit prouver un lien paternité avec l'enfant, un lien de mariage avec la mère n'est pas exigé.

5.1. En cas d'hospitalisation de la mère

Le congé de paternité commence au plus tôt le septième jour qui suit l'hospitalisation de la mère. Il ne peut jamais dépasser la partie du congé de maternité qui n'a pas encore été prise par la mère.

Le père travailleur doit informer son employeur par écrit de son intention. Dans cet écrit, il stipulera la date de début et la durée probable et joindra une attestation médicale d'hospitalisation.

5.2. En cas de décès de la mère

Si, après le décès de la mère, le père souhaite prendre le congé de maternité restant, il doit en informer son employeur dans les sept jours qui suivent le triste événement. Il transmettra cette information par écrit en mentionnant la date de début et la durée probable et en joignant un certificat de décès.

5.3. Le père a droit à une protection spécifique et à une indemnité contre le licenciement

Une fois que l'employeur a été informé, le père travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement jusqu'à la fin du congé. Attention: il s'agit également d'une protection relative contre le licenciement. L'employeur peut renvoyer le travailleur pour d'autres raisons ... mais c'est alors à lui qu'incombe la charge de la preuve.

Si le père est licencié à tort, il a droit à trois mois de salaire brut et à une indemnité contre le licenciement.

5.4. Qu'en est-il de l'indemnité?

Si le congé de maternité est converti en congé de paternité en cas d'hospitalisation, le père reçoit une simple indemnité de maladie (60% du salaire brut). La mère elle, garde son droit à l'allocation de maternité. En cas de décès, le père reçoit, en toute logique, l'allocation de maternité. Dans ces deux cas, la demande doit être introduite auprès de la mutualité.

Bon à savoir:

Le congé de maternité peut, dans certaines situations, être converti – à juste titre – en congé de paternité. Le père bénéficie alors d'une période de protection plus courte et d'une indemnité moins élevée contre le licenciement.

VI. 10 jours de congé d'adoption (nouveau)

Les mères et pères qui travaillent dans le secteur privé ont désormais également droit à un congé d'adoption plus long.

A partir du 1er juillet 2002, le droit actuel à 3 jours de petit chômage payés par l'employeur, est complété par 7 jours de congé d'adoption, payés par l'assurance-maladie. L'employeur paie le salaire pour les 3 premiers jours. Pour les 7 jours restants, la mutualité paie une indemnité s'élevant à 82 % du salaire journalier brut.

Attention

Le congé d'adoption ne donne droit à 10 jours de congé que si l'enfant adopté est inscrit, à partir du 1er juillet 2002, au registre de la population -ou au registre des étrangers- de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Bon à savoir:

A ce propos, il est important de souligner que, dans les services publics, il existe déjà actuellement un système de congé d'accueil -de 4 à 6 semaines selon l'âge de l'enfant- en vue de l'adoption. La Ministre de l'Emploi a d'ailleurs saisi le Conseil National du Travail d'une demande d'avis relatif à l'instauration d'un congé d'adoption similaire dans le secteur privé.

6.1. Comment peut-on prendre les 10 jours de congé d'adoption?

Les 10 jours de congé doivent être pris dans les 30 jours calendrier qui suivent l'inscription de l'enfant adopté au registre de la population. Ces 10 jours peuvent être pris en une fois ou étalés dans le temps.

Le travailleur(se) n'est pas tenu(e) de prendre les 7 jours, ou une partie de ces jours. Le congé d'adoption est en effet un droit et non une obligation pour le travailleur(se).

6.2. Que faut-il faire pour recevoir les indemnités de la mutualité?

Les jours de congé doivent être demandés à l'employeur. Une demande doit également être adressée à la mutualité, avant le congé d'adoption. Une preuve d'inscription de l'enfant adopté doit être jointe à la demande. Pour obtenir ce document, vous devez vous adresser au Service population (ou de l'Etat civil) de votre commune.

Une fois qu'elle a reçu la demande, votre mutualité vous envoie une feuille de renseignements que votre employeur doit remplir. Il y inscrira les jours de congé et le salaire sur lequel les indemnités seront calculées. Vous devez également remplir un volet de cette feuille de renseignements.

A la fin du congé d'adoption, vous renvoyez la feuille de renseignements à votre mutualité qui contrôle si vous remplissez bien toutes les conditions et vous paie ensuite les indemnités correspondant aux 7 jours.

6.3. Quel est le montant de l'indemnité à laquelle on a droit?

Pour calculer les indemnités, on ne tient compte que d'un salaire mensuel maximum (plafonné) de € 2.579,96 bruts. Vous ne recevez donc pas d'indemnité pour la partie du salaire qui dépasse ce montant.

Les indemnités s'élèvent à 82 % du salaire brut, compensant ainsi la perte salariale pour les sept jours. Pour les droits sociaux (par exemple pour le calcul de votre pension, chômage, congé de maladie) les jours pris sont comptés comme des jours de travail (exemple : pour le calcul de votre pension, ces 10 jours sont considérés comme étant des jours de travail).

Conseils aux délégué(e)s:

Le congé d'adoption est un droit, pour le père et la mère qui adoptent. Veillez à ce que le travailleur(se) d'une part soit bien informé(e) des formalités à accomplir et à ce que l'employeur d'autre part, remplisse correctement le formulaire et ce, sans délai afin que le travailleur(se) puisse être indemnisé(e) au plus vite.

Conseils aux travailleur(se)s:

Epousez toujours d'abord vos 3 jours de petit chômage (certains secteurs et entreprises prévoient même plus que 3 jours dans leur convention collective du travail) avant d'épuiser les 7 jours extra. Pour les jours de petit chômage vous gardez votre salaire normal. En plus, aucune cotisation sociale n'est retenue sur l'indemnité des sept jours. Vous recevez donc une indemnité brute, les impôts (réduits) ne sont portés en compte que lors du décompte final des impôts c'est-à-dire, deux ans après.

VII. Prolongations possibles?

Congé de maternité, pause d'allaitement, petit chômage, congé de paternité et d'adoption ... autant de formules qui permettent aux travailleurs et travailleuses de s'occuper des nouveau-nés et enfants adoptés.

Pour certains travailleurs ces possibilités sont suffisantes, pour d'autres, ... beaucoup moins. L'éventail des mesures a été récemment revu et offre de nouvelles possibilités.

Au 1er janvier 2002, le **système de l'interruption de carrière** dans le secteur privé a été remplacé par le système du crédit-temps. Grâce à ce nouveau système, les travailleurs et travailleuses du secteur privé et les contractuels du secteur public auront droit, à certaines conditions, à 1 an de crédit-temps sur l'ensemble de leur carrière. Dans un certain nombre de secteurs et d'entreprises, cette période a été prolongée sur la base d'une CCT. Dans ce système, on retrouve en plus ce que l'on appelle les congés thématiques : congé parental, congé palliatif, et congé pour un membre de la famille (proche) gravement malade.

Si vous souhaitez plus d'informations à ce sujet, consultez notre brochure FGTB "La nouvelle CCT Travail et Famille".

En plus de ces pistes, il existe d'autres possibilités. Chaque travailleur ou travailleuse peut toujours demander un **congé sans solde**. Une solution moins intéressante, voire à déconseiller, puisque dans ce cas, les jours de congé ne sont pas rémunérés et ne donnent donc pas de droits sociaux (pour le calcul de la pension, chômage, maladie,...).

En cas de cessation de toute activité professionnelle pendant 6 mois pour élever un enfant en dehors du cadre du crédit temps - donc sans aucune allocation de remplacement de revenu, et si l'employeur ne veut plus vous reprendre, on peut recouvrer le droit aux allocations de chômage sous certaines conditions sans encourir de sanction, mais le salaire de référence sera le salaire minimum et pas le salaire gagné avant l'interruption.

Les chefs de ménage		843,18 €
Les cohabitants	Pendant les 12 premiers mois	531,18 €
	Après un an de chômage	531,18 €

Il faut dans tous les cas justifier de

- 12 mois de travail dans la période de 18 mois qui précèdent le chômage ou
 - 18 mois dans les 27 mois qui précèdent le chômage pour les + 36 – 49 ans
- Cette période pour justifier une activité professionnelle peut être prolongée jusqu'à 3 ans si l'interruption est justifiée par le fait que l'on veut élever son enfant.

Cette formule est de loin la moins avantageuse par rapport au crédit-temps.

VIII. Cahier de revendications pour l'avenir

Une solide protection de la maternité est nécessaire ...

...pour améliorer le bien-être de chacun

C'est aussi et avant tout une condition nécessaire pour parvenir à l'égalité pour les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La législation belge sur la protection de la maternité est complexe et loin d'être parfaite. Cette législation a été quelque peu modernisée en 2001, pour être conforme aux dispositions de droit international.

Nos revendications syndicales sont cependant loin d'être toutes réalisées ! Quelques priorités d'actions pour les mois et années à venir :

- La FGTB ne veut pas que l'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident du travail hypothèque les 7 semaines (9 en cas de naissances multiples) de congé prénatal de maternité ;
- Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la semaine obligatoire de congé prénatal doit pouvoir être prise après l'accouchement ;
- La grossesse ne doit plus être ni considérée ni indemnisée comme une maladie. A terme, la perte de salaire qui demeure devrait être supprimée ;
- Il faut fournir un effort particulier vis-à-vis des chômeuses pour qu'elles obtiennent une meilleure allocation de maternité. Les femmes enceintes et isolées sans charge familiale et les femmes cohabitantes surtout, reçoivent une allocation de maternité trop faible ;
- Certaines travailleuses dont le contrat de travail est temporairement suspendu, ont droit à une indemnité du Fonds des Maladies professionnelles, d'autres doivent se contenter d'une indemnité de maladie. Il faut trouver une solution à cette situation peu cohérente.

Une participation équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail n'est possible que si un dispositif de garde d'enfants suffisant, abordable et de qualité est développé.

C'est pourquoi le Congrès statutaire de la FGTB Fédérale qui s'est déroulé les 31 mai et 1er juin 2002 a décidé qu'il fallait :

- augmenter les moyens pour accroître le nombre et la qualité des places offertes. Cette qualité implique une bonne formation du personnel qui doit travailler dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un statut de la fonction publique ;
- assurer une plus grande accessibilité financière, géographique et horaire ;
- prévoir la déductibilité fiscale des frais de garde en dehors des horaires scolaires pour les enfants jusque 12 ans, en plus de l'amélioration de l'accessibilité financière directe.

Enfin, soulignons l'importance de la reconnaissance du rôle du père dans la garde des enfants et dans leur éducation.

Ces dix dernières années, l'implication des pères dans la garde et dans l'éducation des enfants a été de plus en plus soulignée. La FGTB fédérale veut continuer à stimuler cette implication. L'élargissement du congé de paternité et l'assouplissement ainsi que la meilleure indemnisation du congé parental sont un pas en avant mais un pas insuffisant pour « convaincre » les jeunes pères de la place qu'ils doivent occuper...

Adresses

Congé de maternité, congé d'allaitement, congé de paternité, petit chômage, crédit-temps et congé thématiques + indemnités

Offices régionaux de droit social de la FGTB

FGTB-Centre

Maison Syndicale - Rue Aubry 23 - 7100 HAINE-ST-PAUL - Tél. 064/23.61.33

FGTB-Charleroi et Sud Hainaut

Boulevard Devreux 36-38 - 6000 CHARLEROI - Tél. 071/31.64.72

FGTB-Liège Huy Waremme

Place St. Paul 9-11 - 4000 LIEGE - Tél. 04/221.95.11

FGTB-Luxemburg

Rue des Martyrs 80 - 6700 ARLON - Tél. 063/22.37.90

FGTB-Mons Borinage

Rue Lamir 18-20 - 7000 MONS - Tél. 065/32.38.36 - 065/32.38.35

FGTB-Mouscron

Rue du Val 3 - 7700 MOUSCRON - Tél. 056/85.33.45

FGTB-Namur

Rue des Brasseurs 3 - 5000 NAMUR - Tél. 081/64.92.40

FGTB-Nivelles

Rue de Namur 24 - 1400 NIVELLES - Tél. 067/21.23.23

FGTB-Tournai Ath Lessines

Rue des Maux 26 - 7500 TOURNAI - Tél. 069/88.18.31

ABVV-Antwerpen

Ommeganckstraat 35 - 2018 ANTWERPEN - Tel. 03/220.67.00

ABVV-Limburg

Martelarenlaan 5 - 3500 HASSELT - Tel. 011/85.91.07 - 011/22.97.77

ABVV-Mechelen-Kempen

Grote Markt 48 - 2300 TURNHOUT - Tel. 014/40.03.65

ABVV-Scheldeland

Vrijdagmarkt 9 - 9000 GENT - Tel. 09/265.52.06

Dijkstraat 59 - 9200 DENDERMONDE - Tel. 052/25.92.66

Vermorgenstraat 9 - 9100 SINT-NIKLAAS - Tel. 03/760.04.08

ABVV-Vlaams Brabant

Maria Theresiastraat 119-121 - 3000 LEUVEN - Tel. 016/22.21.71

ABVV-Zuid-Oost Vlaanderen

Houtmarkt 1 - 9300 AALST - Tel. 053/78.78.78

Stationsstraat 21 - 9600 RONSE - Tel. 055/21.19.20

ABVV-West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 - 8000 BRUGGE - Tel. 050/44.10.15

J. Peurquaetstraat 27 - 8400 OOSTENDE - Tel. 059/55.60.63

Korte Torhoutstraat 27 - 8900 IEPER - Tel. 057/20.06.67

Conservatoriumplein 9 - 8500 KORTRIJK - Tel. 056/26.82.04

Zuidstraat 22 bus 22 - 8800 ROESELARE - Tel. 051/22.70.00

- **Allocations de maternité**

- **Service soins de santé et indemnités**

Ministère des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement
Rue de la Vierge Noire 3c – 1000 Bruxelles - Tél: 02/509.82.05 - Fax: 02/509.85.34
Site Internet: <http://www.socialsecurity.fgov.be>

- **Bureau de la mutualité le plus proche**

- **Sécurité et santé**

- **Service entreprises FGTB fédérale**

Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles - Tél: 02/506.82.60 - Fax: 02/550.14.03
Site Internet/ <http://www.abvv.be>

- **Inspection médicale**

- Hainaut/Namur-Ouest**

Rue de l'Ecluse 7 – 6000 Charleroi - Tél. 071/20.49.24 - Fax 071/20.49.26

- Liège/Luxembourg/Namur-Est**

Bd. De la Sauvenière 73 - 4000 LIEGE - Tél. 04/223.04.34 - Fax 04/221.22.93

- Antwerpen – Limburg**

Theater Building, Italiëlei 124 – 8ste verd. – 2000 Antwerpen
Tél: 03/232.27.15 - Fax: 03/234.31.33

- Bruxelles**

Rue Belliard 51 – 1040 Bruxelles - Tél: 02/233.41.11 - Fax: 02/233.46.40

- Oost- en West-Vlaanderen**

Administratief Centrum "ter Plaeten", Sint-Lievenslaan 33b – 9000 Gent
Tel: 09/268.63.00 - Fax: 09/268.63.33

- **Allocations familiales et de naissance**

- **Service allocations familiales**

Ministère des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement
Rue de la Vierge Noire 3c – 1000 Bruxelles
Tél: 02/509.82.96 - Fax: 02/509.85.40
Site Internet/ <http://www.socialsecurity.fgov.be>

- **Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés**

Rue de Trèves 70 – 1000 Bruxelles
Tél: 02/237.21.11 - Fax: 02/230.10.78
Info@rkw-onafts.fgov.be

Législation de base et conventions collectives de travail

- Loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée entre autres par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur Belge du 10 mars 1995)
- Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, modifiée entre autres par la loi du 3 avril 1995 (Moniteur Belge du 10 mars 1995)
- Convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'encadrement du travail et équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit
- Convention collective de travail n° 77 ter modifiant la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps
- Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.

**Cette brochure a été réalisée avec le soutien de
Fonds Social Européen
et du Ministère de l'Emploi et du Travail**



F G T B

**Fédération Générale
du Travail de Belgique**

Novembre 2002

•
Lay-out: FGTB
Impression: New Goff
•

Rue Haute 42 • 1000 Bruxelles
Tel: +32 (0)2 506 82 11
Fax: +32 (0)2 506 82 29
e-mail: presse@fgtb.be
www.fgtb.be
•

© Toute reprise ou reproduction
totale ou partielle du texte de
cette brochure n'est autorisée que
moyennant mention explicite des
sources.

Editeur Responsable:
Mia De Vits