

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MATERNITE, À LA NAISSANCE ET À LA PARENTALITE

1. CONGES LIES À LA MATERNITE ET À LA NAISSANCE

➤ **Ecartement prophylactique prénatal**

Dès l'annonce de la grossesse, une travailleuse FNRS a droit à un **écartement de son lieu de travail** durant sa grossesse **si elle est exposée à des risques dangereux pour sa santé ou celle de son enfant** (agents chimiques cancérigènes, froid/chaleur extrême, port de charges lourdes, etc.), à condition que l'aménagement provisoire des conditions de travail ou une affectation de la travailleuse à un autre poste de travail compatible avec son état ne soient pas possibles.

La chercheuse doit informer le FNRS de son état de grossesse, lequel notifie cet état aux services de la médecine du travail de l'Université d'accueil.

En fonction du poste de travail occupé, la ou le médecin du travail proposera une **suspension complète ou totale de l'exécution du contrat de travail** si la réaffectation ou le réaménagement du poste de travail sont techniquement ou objectivement impossibles pour des motifs dûment justifiés.

Dans cette hypothèse, la travailleuse touche alors **une indemnité de la mutuelle**.

Deux dispositions complémentaires sont prévues dans le règlement de travail du FNRS :

- Le **mandat** dont l'exécution est suspendue pour cause d'écartement prophylactique prénatal peut être **prorogé pour une durée égale à celle de cette suspension**. Cette demande de prorogation doit être formulée avant l'expiration du terme du mandat (voir règlement) ;
- Le Fonds octroie à la titulaire qui se trouve dans cette situation un **complément à l'indemnité de mutuelle** pour pallier la perte de revenu et garantir le montant mensuel brut pour les boursières et le montant brut imposable pour les postdoctorantes.

Référence : Loi du 16 mars 1971 sur le travail modifiée ou complétée par l'Arrêté Royal (AR) du 2 mai 1995

➤ **Congé de maternité**

Il s'agit d'un congé d'une durée de **14 ou 15 semaines**, y compris le congé prénatal et le congé postnatal, voire de **19 semaines** en cas de naissance multiple.

La travailleuse bénéficie d'une **indemnité de la mutuelle**.

Deux dispositions complémentaires sont prévues dans le règlement de travail du FNRS :

- Le **mandat** dont l'exécution est suspendue pour cause de congé de maternité peut être **prorogé pour une durée égale à celle de cette suspension** et cela pour tout le personnel sans distinction dont l'engagement est à durée déterminée (bourse de doctorat ou contrat) ;
- Le Fonds octroie à la titulaire qui se trouve dans cette situation un **complément à l'indemnité de mutuelle** pour pallier la perte de revenu et garantir le montant mensuel brut pour les boursières et le montant brut imposable pour les postdoctorantes.

Référence : Loi du 16 mars 1971 sur le travail modifiée ou complétée notamment par la Loi-Programme du 22/12/2008 ; Loi du 6/05/2009

➤ **Congé de naissance ou de paternité pour le co-parent¹**

Un total de 20 jours de congé est octroyé en cas de naissance.

Ce congé, indemnisé par la mutuelle, est à prendre aux dates de son choix, **dans les 4 mois à dater du jour de la naissance de l'enfant**, selon les modalités suivantes :

- Les **3 premiers** jours sont payés par l'**employeur**
- Les **17 jours suivants**, sont payés par la **mutuelle**
- Droit au congé reconnu une seule fois en cas de naissance de jumeaux ou multiple

Deux dispositions complémentaires sont prévues dans le règlement de travail du FNRS :

- Le **mandat** dont l'exécution est suspendue pour cause de congé de naissance peut être **prorogé pour une durée égale à celle de cette suspension**. Cette demande de prorogation doit être formulée avant l'expiration du terme du mandat (voir règlement) ;
- Le Fonds octroie au titulaire qui se trouve dans cette situation un **complément à l'indemnité de mutuelle** pour pallier la perte de revenu et garantir le montant mensuel brut pour les boursiers et boursières et le montant brut imposable pour les postdoctorants et postdoctorantes.

Référence : Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée ou complétée notamment par la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie ; Loi-Programme du 22/12/2008 ; Loi du 13/04/2011 (co-parent) ainsi que par la loi du 7 octobre 2022 relative au nombre de jours de congé de naissance.

¹ Précisions relatives à la coparentalité :

- ❖ Est considéré comme co-parent, le ou la partenaire qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant nouveau-né de son ou sa partenaire
- ❖ Conditions pour le droit au congé de naissance du co-parent :
 - L'enfant ne doit avoir un lien de filiation légal qu'avec la mère (s'il existe lien de filiation avec le père, alors congé de paternité dans le chef du père et pas de congé de naissance dans le chef du co-parent)
 - Au moment de la naissance, le co-parent doit, avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie :
 - Soit être marié
 - Soit être cohabitant légal
 - Soit cohabiter de fait depuis une période ininterrompue de 3 ans précédant la naissance
- ❖ Si le co-parent adopte l'enfant, le congé de naissance sera déduit du congé d'adoption

➤ **Congé d'allaitement prophylactique (AVEC écartement de la travailleuse allaitante)**

Ce congé prévoit une **suspension totale ou partielle des prestations durant l'allaitement** si un réaménagement des conditions de travail ou une réaffectation ne sont pas possibles, pour une **période ne dépassant pas 5 mois après l'accouchement**.

Au terme de son congé de maternité, la chercheuse doit informer le FNRS de sa volonté de recourir à ce congé. Le Fonds l'invite alors à faire une demande d'évaluation auprès de la ou du médecin du travail de l'Université d'accueil.

Ce congé donne droit à une **indemnité de la mutuelle**.

Deux dispositions complémentaires sont prévues dans le règlement de travail du FNRS :

Le **mandat** dont l'exécution est suspendue pour cause de congé d'allaitement prophylactique avec écartement de la travailleuse allaitante peut être **prorogé pour une durée égale à celle de cette suspension** et cela pour tout le personnel sans distinction dont l'engagement est à durée déterminée (bourse de doctorat ou contrat). Cette demande de prorogation doit être formulée avant l'expiration du terme du mandat (voir règlement).

- Le Fonds octroie à la titulaire qui se trouve dans cette situation un **complément à l'indemnité de mutuelle** pour pallier la perte de revenu et garantir le montant mensuel brut pour les boursières et le montant brut imposable pour les postdoctorantes.

Référence : Loi du 16 mars 1971 sur le travail (Art 42), modifiée ou complétée notamment par l'AR du 2/05/1995 concernant la protection de la maternité ; AR du 28/05/2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs

➤ **Congé d'allaitement de convenance personnelle (SANS écartement de la travailleuse allaitante)**

Il s'agit d'un **congé d'une durée maximale de 5 mois à compter du jour de l'accouchement**, pris pour allaiter son enfant.

Le congé d'allaitement de convenance personnelle est accordé sur remise d'un certificat médical (établi par un ou une médecin ou sage-femme) attestant que la chercheuse allaite son enfant.

Ce congé **est sans solde et ne donne pas droit à une indemnité de la mutuelle**.

En l'absence d'une Convention Collective de Travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise, comme dans le cas du FNRS, l'accord de l'employeur est requis. Cependant, le Fonds **accorde toujours à la chercheuse qui le souhaite le bénéfice de ce congé**.

Le **mandat** dont l'exécution est suspendue pour cause de congé d'allaitement de convenance personnelle sans écartement de la travailleuse allaitante peut être **prorogé pour une durée égale à celle de cette suspension**. Cette demande de prorogation doit être formulée avant l'expiration du terme du mandat (voir règlement).

Référence : pas de cadre légal, sauf si existence d'une CCT sectorielle ou d'entreprise ; à défaut de CCT, l'accord de l'employeur est requis.

➤ **Pause d'allaitement**

Pendant 9 mois à partir de la naissance de l'enfant, la travailleuse a le **droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait**. La travailleuse utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui est mis par l'institution d'accueil à la disposition des mères allaitantes.

La **suspension n'est pas rémunérée par l'employeur** mais la travailleuse a droit à une **indemnité de la mutuelle** pour les heures ou demi-heures de pause d'allaitement.

Aucune disposition complémentaire n'est prévue par le FNRS.

Référence : CCT n° 80 du 27/11/2001 rendue obligatoire par l'AR du 21/01/2002, modifiée par CCT n° 80 bis du 13/10/2010 rendue obligatoire par l'AR du 5/12/2010

2. CONGES LIES à la PARENTALITE

➤ **Congé parental**

Il est possible, tant pour les hommes que pour les femmes, d'interrompre le travail :

- Soit, à **temps plein** (par périodes d'1, 2, 3 ou 4 mois avec un max. de 4 mois)
- Soit, à **mi-temps** (par périodes de 2, 4, 6 ou 8 mois avec un max. de 8 mois)
- Soit, à **1/5e temps** (par périodes de 5, 10, 15 ou 20 mois, avec un max. de 20 mois)
- Soit à **1/10e temps** (par périodes de 10, 20, 30 ou 40 mois, avec un max de 40 mois)

L'enfant ne peut **pas avoir atteint l'âge de 12 ans** lorsque débute le congé parental.

De plus, une condition supplémentaire d'ancienneté est prévue : la personne doit avoir été **liée pendant 12 mois au moins à son employeur** au cours des 15 mois qui précèdent sa demande écrite.

L'ONEM prévoit **une indemnisation partielle** si l'enfant est né avant le **8/03/2012²**, et **totale** s'il est né **après cette date**.

Référence : AR du 29/10/1997 et modifications/compléments ultérieurs pour le secteur privé (AR du 02.01.1991, AR du 12.12.2001)

² Si l'enfant est né avant le 8/03/2012, la dernière période de congé par type d'interruption (soit 1 mois temps plein, 2 mois mi-temps et 5 mois 4/5e temps) n'est pas indemnisée par l'ONEM.

➤ **Congé d'adoption**

Ce congé, de **6 semaines maximum pour un enfant de moins de 3 ans, et de 4 semaines maximum pour un enfant de 3 ans et plus**, est à prendre **dans les 2 mois** qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population. Ce droit prend **fin** au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

Les **trois premiers jours** sont payés par l'**employeur** et les **jours suivants** sont payés par la **mutuelle**.

Le FNRS prévoit les dispositions complémentaires suivantes :

- Le **mandat** dont l'exécution est suspendue pour cause de congé d'adoption peut être **prorogé pour une durée égale à celle de cette suspension** et cela pour tout le personnel dont l'engagement est à durée déterminée (bourse de doctorat ou contrat). Cette demande de prorogation doit être **formulée avant l'expiration du terme du mandat (voir règlement)** ;
- Le Fonds octroie au/à la titulaire qui se trouve dans cette situation un **complément à l'indemnité de mutuelle** pour pallier la perte de revenu et garantir le montant mensuel brut pour les boursiers et boursières et le montant brut imposable pour les postdoctorants et postdoctorantes.

Référence : Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et modifications/compléments ultérieurs ; Loi-Programme du 9/07/2004