

Congé de maternité : de nouvelles périodes d'assimilation permettant de prolonger le congé postnatal

Le 01 juil 2020

Réglementation

La loi du 12 juin 2020 étend la liste des périodes d'inactivité susceptibles de prolonger le congé postnatal.

Pour rappel, la travailleuse enceinte bénéficie, en principe, de 6 semaines de congé prénatal (8 semaines en cas de naissance multiple). Si elle continue à travailler durant cette période (hormis les 7 jours précédant la date présumée de l'accouchement, durant lesquels il lui est interdit de travailler), la travailleuse peut en obtenir le report, en vue de prolonger son congé postnatal.

Particularité : certaines périodes durant lesquelles la travailleuse n'a pas continué à travailler durant ces 6/8 semaines précédant la date de l'accouchement, sont assimilées à des périodes de travail. C'était le cas des périodes suivantes :

- Périodes de vacances annuelles ;
- Jours durant lesquels la travailleuse a le droit de s'absenter du travail (avec maintien de sa rémunération normale), à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice et qui sont réglés légalement, réglementairement ou par convention collective de travail ;
- Jours durant lesquels la travailleuse a le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses qui sont réglées légalement, réglementairement ou par convention collective du travail ;
- Pour les travailleuses ouvrières, périodes visées aux articles 49 (chômage en raison d'un accident technique), 50 (chômage en raison d'intempéries) et 51 (chômage économique) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Jours fériés, de remplacement et de repos compensatoire accordés en application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;
- Jours de repos compensatoire, octroyés en application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, de même que les jours de repos compensatoire qui sont octroyés suite à la réduction du temps de travail.

Ce système d'assimilation présentait cependant des lacunes. Ainsi, les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure (notamment, le chômage temporaire « Covid-19 ») ou de chômage économique des employés n'étaient pas assimilées. Les périodes de maladie ne l'étaient, quant à elles, que très partiellement.

La loi du 12 juin 2020 corrige cette situation. Elle complète comme suit la liste des périodes assimilées :

- Suspension du contrat de travail pour cause de force majeure (article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;
- Chômage économique des employés (articles 77/1 à 77/8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;
- Incapacité de travail (article 31, § 1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;
- Éloignement complet du travail pour protéger la santé de la travailleuse.

La règle selon laquelle la travailleuse, en incapacité de travail pendant toute la période du congé prénatal, avait droit à une prolongation d'une semaine (seulement) de son congé postnatal, est supprimée.

La loi entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er mars 2020. En conséquence, la travailleuse qui se serait trouvée en chômage temporaire « Covid-19 » à partir de la 6e semaine précédant la date exacte de l'accouchement (ou la 8e semaine en cas de naissance multiple) peut demander le report de ses jours d'absence pour prolonger son congé postnatal.

Que retenir ?

Depuis le 1er mars 2020, les périodes de chômage temporaire, d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et les périodes d'éloignement complet du lieu de travail de la travailleuse enceinte sont assimilées à des périodes de travail. Celles-ci sont prises en compte pour la prolongation du congé postnatal.

Source : Loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal, *M.B.*, 18 juin 2020, p. 44584.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be