

Indemnités

Circulaire OA n° 2012/239 du 28 juin 2012 406/10 9/1

En vigueur à partir du 1 juillet 2012

Abroge circulaire n° 2012/186
du 10 mai 2012

Ecartement du travail des travailleuses enceintes - Suppression de la compétence du Fonds des Maladies Professionnelles en cette matière.

I. Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2010, en vertu des dispositions de la loi de relance économique du 27 mars 2009, l'indemnisation de tous les cas d'écartements du travail des travailleuses enceintes est prise en charge dans le cadre de l'assurance maternité, que la cause de cette mesure soit ou non liée à un risque de maladie professionnelle.

L'article 30 de la loi de relance économique du 27 mars 2009 dispose en effet que «lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et que l'employeur a pris une des mesures visées à l'article 42, §1^{er}, de la même loi, une intervention de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité est prévue :

1° pour la travailleuse enceinte qui accepte d'être affectée à un autre travail adapté avec perte de salaire et pour la travailleuse enceinte qui exerce plusieurs activités salariées et dont la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la dispense de travail ne concerne qu'une ou plusieurs mais pas toutes ces activités ;

2° pour la travailleuse enceinte dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

La travailleuse enceinte visée à l'alinéa 1^{er}, 1° qui accepte d'être affectée à un autre travail adapté avec perte de salaire a droit à une indemnité de maternité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article 219ter, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

La travailleuse enceinte visée à l'alinéa 1^{er}, 1° qui exerce plusieurs activités salariées et dont la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la dispense de travail ne concerne qu'une ou plusieurs mais pas toutes ces activités a droit à une indemnité de maternité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article 219 ter, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 précité.

Les dispositions des § 3 et § 5 de l'article 219ter précité sont également d'application dans les situations visées aux alinéas 2 et 3.

La travailleuse enceinte visée à l'alinéa 1^{er}, 2^o, a droit à une indemnité journalière égale à 78,237 p.c. de la rémunération journalière moyenne, déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de « rémunération journalière moyenne », en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales. Cette indemnité est allouée jusqu'à la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement ou la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. »

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et s'applique aux cas d'écartements du travail qui surviennent à partir de cette date. Les cas d'écartement du travail des travailleuses enceintes liés à un risque de maladie professionnelle qui ont pris cours avant le 1^{er} janvier 2010 restent donc à charge du Fonds des maladies professionnelles.

II. Modalités d'application au 1^{er} janvier 2010, des nouvelles dispositions en matière d'écartement du travail

A . Travailleuses du secteur privé

1. Ecartement total du travail

1.1 Ecartement total du travail (suspension de l'exécution du contrat de travail) de la travailleuse enceinte

A partir du 1.1.2010, afin de garantir un niveau d'indemnisation identique à celui qui était octroyé par le Fonds des maladies professionnelles, l'article 30 de la loi de relance économique fixe le taux de l'indemnité en cas d'écartement total du travail, à 78,237 % [(100% - 13,07%) x 90%]. Ce taux est appliqué sur la rémunération journalière moyenne prise en considération pour le calcul de l'indemnité dans le cadre de l'assurance maternité (limitée, le cas échéant au plafond salarial).

En vertu de l'article 30, dernier alinéa, l'indemnité est allouée jusqu'à la sixième semaine préalable à la date présumée de l'accouchement ou la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue (période qui était prise en charge par le FMP, avant le 1.1.2010).

L'article 219bis de l'A.R. du 3 juillet 1996 a été modifié pour être mis en concordance avec la nouvelle disposition légale (l'arrêté royal du 18.04.2010 modifiant l'article 219bis a été publié au M.B. du 7.05.2010).

A partir de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple (début du repos prénatal), l'indemnisation prévue pour le repos de maternité prend le relais de l'indemnisation en cas d'écartement du travail.

Afin de permettre à la mutualité de cesser le paiement de l'indemnité « écartement du travail » à partir de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement (huitième semaine en cas de naissance multiple), la travailleuse enceinte est invitée à communiquer la date présumée de l'accouchement et si une naissance multiple est prévue, au moyen d'une attestation du médecin-traitant. Cette attestation est à joindre à l'attestation de l'employeur précisant la nature de la mesure de protection de la maternité prise à l'égard de la travailleuse.

1.2. Ecartement total du travail (suspension de l'exécution du contrat de travail) de la travailleuse accouchée ou qui allaite son enfant

Etant donné que l'indemnité visée à l'article 30 de la loi de relance économique ne concerne que l'écartement du travail pendant la grossesse, le taux de 60% continue à s'appliquer à l'égard des travailleuses accouchées ou qui allaitent leur enfant.

L'article 219bis de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 a été modifié afin de tenir compte des taux d'indemnisation différents selon que la mesure de protection de la maternité se situe pendant la grossesse ou après l'accouchement (l'arrêté royal du 18.04.2010 modifiant l'article 219bis a été publié au M.B. du 7.05.2010).

2. Exercice d'un travail adapté avec perte de salaire ou poursuite d'une activité pendant une période de protection de la maternité

La règle de cumul prévue à l'article 219ter de l'AR du 3 juillet 1996 dans les situations précitées est inchangée et s'applique désormais à l'égard de toutes les travailleuses enceintes (quelque soit la cause de la mesure de protection de la maternité prise à leur égard).

2.1. Exercice par la travailleuse enceinte, d'un travail adapté avec perte de salaire

La travailleuse enceinte qui exerce un travail adapté avec perte de salaire a droit à une indemnité de maternité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article 219ter, §1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Cette indemnité est allouée (au plus tard) jusqu'à la semaine précédant la date présumée de l'accouchement, si la travailleuse poursuit l'exercice du travail adapté pendant la période prénatale facultative.

La travailleuse continue donc à bénéficier d'une indemnité égale à 60% de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée qu'elle percevait avant l'aménagement des conditions ou du temps de travail à risque ou le changement de poste de travail. Cette indemnité est réduite à concurrence du montant du revenu professionnel perçu dans le cadre de l'exercice du travail adapté (réduction à concurrence d'un certain pourcentage fixé par tranche de revenus, conformément aux dispositions de l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996).

2.2. Travailleuse enceinte exerçant plusieurs emplois salariés qui n'est écartée du travail que du chef d'une ou de plusieurs mais pas de toutes ces occupations

La travailleuse enceinte qui exerce plusieurs activités salariées et dont la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la dispense de travail ne concerne qu'une ou plusieurs mais pas toutes ces activités a droit à une indemnité de maternité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article 219ter, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Cette indemnité est allouée (au plus tard) jusqu'à la semaine précédant la date présumée de l'accouchement, si la travailleuse poursuit son activité pendant la période prénatale facultative.

L'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération découlant de l'activité dont la titulaire est écartée. Cette indemnité est limitée à un plafond qui correspond à 60 % de la somme des rémunérations journalières moyennes que la travailleuse percevait avant la mesure de protection de la maternité, dont il convient de déduire le salaire perçu chez l'employeur auprès duquel la travailleuse poursuit son activité (déduction de ce revenu conformément à la règle de cumul visée à l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996).

2.3. Travailleuse accouchée ou qui allaite son enfant - exercice d'un travail adapté avec perte de salaire ou poursuite d'une activité dans le courant d'une période de protection de la maternité.

Les dispositions en vigueur avant le 1.1.2010 restent également d'application dans les situations susvisées (calcul de l'indemnité sur base de l'article 219ter, §1 ou §2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, suivant le cas).

3. Travailleuse enceinte qui, pendant la période de protection de la maternité, poursuit l'exercice de l'activité indépendante qu'elle exerçait immédiatement avant le début de cette période (article 219ter § 5 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996)

3.1. Travailleuse enceinte faisant l'objet d'un écartement total de son activité salariée :

Jusqu'à la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement ou la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, la travailleuse a droit à une indemnité de maternité dont le montant est fixé à **78,237 %** de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée (article 219bis, § 1er, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 - modification publiée au M.B. du 7.05.2010).

A partir de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, la travailleuse a droit à une indemnité de maternité dont le montant est fixé à **60 %** de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3 de la loi coordonnée (article 219bis, § 1er, alinéa 2 de l'arrêté royal susvisé).

Ces indemnités sont diminuées de 10 %, conformément à l'article 219ter, § 5, alinéa 3.

3.2. Travailleuse enceinte faisant l'objet d'un écartement partiel de son activité salariée :

Dans ce cas, la travailleuse a droit à une indemnité de maternité dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article 219ter de l'A.R. du 3 juillet 1996.

Cette indemnité est diminuée de 10 %, conformément à l'article 219 ter, § 5, alinéa 3.

B. Travailleuses du secteur public

B.1. Travailleuses contractuelles des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL

Avant le 1.1.2010, le Fonds des maladies professionnelles intervenait en faveur des travailleuses susvisées lorsqu'elles faisaient l'objet d'une mesure de protection de la maternité liée à un risque de maladie professionnelle, pendant leur grossesse.

A partir du 1^{er} janvier 2010, c'est l'assurance maternité qui prend en charge les cas d'écartements du travail des travailleuses enceintes (qu'ils soient ou non liés à un risque de maladie professionnelle).

Les dispositions visées sous le point A pour les travailleuses du secteur privé sont donc également d'application, à partir du 1.1.2010, aux travailleuses contractuelles des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL.

L'assurance maternité n'intervient pas en faveur des travailleuses statutaires (ce sont les administrations qui indemnisent les cas d'écartement du travail de leur personnel statutaire).

B.2. Travailleuses contractuelles du secteur public affiliées à l'ONSS

Le Fonds des maladies professionnelles n'intervenait pas dans l'indemnisation de ces travailleuses avant le 1.1.2010 ; le dispositif prévu reste donc d'application à l'égard de ces travailleuses, après le 1.1.2010 (application de la loi du 3 juillet 1967 relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public).

En vertu de ces dispositions, c'est l'employeur qui continue à prendre en charge l'indemnisation de ces travailleuses, lorsque la cause de la mesure d'écartement du travail est liée à un risque de maladie professionnelle.

C. Formulaire à compléter par l'employeur

L'attestation à compléter par l'employeur en vue de l'octroi d'une indemnité de maternité à la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante qui fait l'objet d'une mesure de protection de la maternité dans le cadre de la loi du 16 mars 1971 sur le travail a été complétée par deux données supplémentaires, afin de calculer correctement l'indemnité de maternité due à la travailleuse enceinte :

- la date présumée de l'accouchement
- si une naissance multiple est prévue

La travailleuse enceinte est invitée à communiquer ces données au moyen d'une attestation du médecin-traitant à joindre à l'attestation de l'employeur.

D. Les gardiennes d'enfants

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les gardiennes d'enfants qui font l'objet d'une mesure d'écartement total du travail sont indemnisées par leur mutualité (avant cette date, elles étaient prises en charge par le FMP).

Afin de garantir à ces travailleuses une indemnisation équivalente à celle qui leur était allouée par le Fonds des Maladies Professionnelles, il convient de prendre en considération la rémunération journalière moyenne sur base de laquelle était calculée l'indemnisation du Fonds.

Cette rémunération journalière moyenne correspond à $1/26^{\text{ème}}$ du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti multiplié par une fraction dont le numérateur est égal au nombre de places d'accueil pour lesquelles la gardienne d'enfants a obtenu l'agrément au moment où débute la mesure de protection de la maternité et dont le dénominateur est égal au nombre maximum de places d'accueil pouvant être agréé sur base de la réglementation en vigueur pour la Communauté compétente.

Il est donc tenu compte de la capacité d'accueil théorique (le nombre de places pour lesquelles la gardienne d'enfants a obtenu l'agrément) et non du nombre de places pour lesquelles une convention a été conclue entre la gardienne d'enfants et les parents.

Il est tenu compte de cette même rémunération journalière moyenne pour calculer l'indemnité de maternité durant toutes les périodes de protection de la maternité des gardiennes d'enfants (écartement grossesse, repos de maternité et écartement après l'accouchement), conformément à l'article 45, § 3 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997 (modifié par le Règlement du 23 septembre 2009, publié au Moniteur belge du 14 décembre 2009), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010.

Concrètement, cela signifie que la gardienne d'enfants peut prétendre, à partir du 1.1.2010, à une indemnité de maternité (écartement total) calculée sur base de la rémunération journalière moyenne susvisée :

- au taux de 78,237 % pour la période d'écartement du travail pendant la grossesse et jusqu'à la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement (ou la huitième semaine en cas de naissance multiple) ;
- au taux de 82 % durant les trente premiers jours du repos de maternité et de 75 % à partir du 31^{ème} jour de cette période;
- au taux de 60 % en cas d'écartement du travail après l'accouchement.

Formulaire à compléter en vue de l'indemnisation des gardiennes d'enfants

Une attestation spécifique doit être complétée par le service d'accueil agréé. Sur cette attestation, à transmettre par la gardienne d'enfants à sa mutualité, le service d'accueil agréé doit attester de la mesure d'écartement du travail prise ainsi que de la date de début et de fin de cette mesure. Le service d'accueil doit également indiquer le nombre de places d'accueil pour lesquelles la gardienne d'enfants a obtenu l'agrément ainsi que le nombre de places d'accueil maximum qui peut être agréé par la Communauté compétente au début de la période de protection de la maternité.

La gardienne d'enfant enceinte est invitée à communiquer la date présumée de l'accouchement (et si une naissance multiple est prévue), au moyen d'une attestation du médecin-traitant à joindre à l'attestation du service d'accueil agréé.

Les autres données nécessaires à l'indemnisation sont communiquées dans la feuille de renseignements.

Les formulaires à compléter par l'employeur et par le service d'accueil agréé sont joints à la présente circulaire.

III. Situations particulières

A. Ecartement du travail et mi-temps médical :

Dans l'hypothèse où un employeur écarte une travailleuse dans le cadre de l'activité à temps partiel pour laquelle elle a reçu l'autorisation préalable du médecin-conseil en application de l'article 100, §2 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, l'intéressée doit uniquement être indemnisée en incapacité (totale) de travail et il ne doit pas être fait application de la règle de cumul contenue à l'article 219 ter, §1^{er} de l'A.R. du 3 juillet 1996.

Cette indemnité d'incapacité de travail sera calculée sur base de la rémunération perdue que la travailleuse percevait avant le début de son incapacité de travail.

B. Ecartement total du travail et accouchement tardif

Lorsqu'il s'agit d'un écartement total et que l'intéressée accouche tardivement par rapport à la date présumée, la mutualité doit octroyer une indemnité d'écartement du travail, au taux de 78,237 pc, jusqu'au début des 6 ou 8 semaines préalables à la **date présumée** de l'accouchement. Durant les 30 premiers jours de la période subséquente (repos de maternité), l'intéressée pourra prétendre à un taux de 82 pc, puis à un taux de 75 pc à partir du 31^{ème} jour. En d'autres termes, en cas d'accouchement tardif, une indemnité de repos de maternité, au taux de 75%, sera donc versée par la mutualité pour la période qui sépare la date présumée de l'accouchement de la date réelle de l'accouchement. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est en effet prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

C. Indemnisation d'une travailleuse écartée du travail auprès d'un employeur et reconnue incapable de travailler dans le cadre de l'activité qu'elle poursuit auprès de l'autre employeur

En vertu des dispositions actuelles de l'article 219ter, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, la travailleuse qui est titulaire de deux emplois salariés et qui n'est écartée du travail que du chef de l'une de ces deux occupations bénéficie d'une indemnité correspondant à 60 % de la rémunération journalière découlant de l'activité dont elle est écartée. Cette indemnité est toutefois limitée au montant de l'indemnité calculé sur la somme des rémunérations journalières moyennes perçues avant la mesure de protection de la maternité et réduit, conformément à l'article 230, § 1^{er}, du même arrêté, compte tenu du revenu professionnel évalué en jour ouvrable que la titulaire continue à percevoir à la suite de ladite mesure de protection de la maternité.

En vertu des dispositions de l'article 230, § 1^{er}, 5^{ème} alinéa, il y a lieu d'entendre par revenu professionnel, tout revenu visé à l'article 23, §1^{er}, 1^o, 2^o et 4^o, du code des impôts sur les revenus 1992 qu'un titulaire se procure par une activité personnelle, ainsi que toute indemnité, allocation ou rente compensant la perte de ce revenu.

Si la travailleuse est reconnue incapable de poursuivre cette dernière activité, le salaire garanti peut, en vertu des dispositions de l'article 230, § 1^{er}, du même arrêté, être pris en considération comme revenu professionnel.

Si la travailleuse ne reprend plus le travail pour cause d'incapacité de travail à l'expiration de la période de salaire garanti, elle pourrait, dans cette situation, ne plus être considérée, à partir du début de son incapacité de travail, comme se trouvant dans une période de protection de la maternité. Dans ce cas, la travailleuse peut prétendre à des indemnités d'incapacité de travail, calculées sur base du salaire découlant de ses deux occupations. Pour la période couverte par le salaire garanti, elle ne peut prétendre, en application de l'article 242, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, qu'à une indemnité d'incapacité de travail calculée sur base de la rémunération de l'autre employeur.

D. Ecartement du travail d'une gardienne d'enfants (2009) immédiatement suivi par une période de repos de maternité (2010)

En ce qui concerne le cas d'une gardienne d'enfants écartée depuis 2009 et qui a débuté son repos de maternité en février 2010, pour autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre la période d'écartement et le début du repos de maternité, l'indemnité due pour le repos de maternité doit être calculée sur base de la rémunération journalière moyenne au 1^{er} jour de la cessation du travail. Même si la situation n'est pas visée de manière explicite par le règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, 5^o de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, cette solution est appliquée par analogie à la règle appliquée dans la situation visée à l'article 33, § 2 dudit règlement (lorsqu'une période d'incapacité de travail suit immédiatement une période de protection de la maternité visée à l'article 114 ou 114 bis de la loi coordonnée, la rémunération perdue à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité d'incapacité de travail est la rémunération perdue qui a été déterminée au premier jour de la période de protection de la maternité) et à l'article 45, § 4 (lorsqu'une période de protection de la maternité visée à l'article 114 ou 114 bis de la loi coordonnée suit immédiatement une période d'incapacité de travail, la rémunération perdue à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de maternité est la rémunération perdue qui a été déterminée au premier jour de l'incapacité de travail).

E. Compétence du médecin-conseil en matière d'écartement du travail

Si le médecin-conseil estime que les conditions de l'écartement du travail (mesure décidée par l'employeur après avis du médecin du travail) ne sont pas remplies, il peut prendre contact avec le médecin du travail afin de lever les doutes éventuels. Ce type de contrôle devrait toutefois

être réservé aux cas dans lesquels il existe un doute quant au bien-fondé de la mesure d'écartement du travail.

F. Situation de la travailleuse devant immédiatement faire l'objet d'une mesure de protection de la maternité, celle-ci risquant d'être exposée à un risque auquel toute exposition est interdite (art. 7, alinéa 2 de l'A.R. du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité)

La mesure de protection de la maternité est prise par l'employeur, sur avis du conseiller en prévention-médecin du travail repris sur la fiche d'évaluation de santé complétée à l'issue de l'examen médical.

L'hypothèse visée est celle où l'employeur a procédé immédiatement à l'écartement de la travailleuse, celle-ci risquant d'être exposée à un risque auquel toute exposition est interdite, alors que l'examen médical de celle-ci par le médecin du travail n'a pas encore eu lieu.

Dans la plupart des cas, l'employeur concerné aura déjà procédé à une évaluation générale des risques en vertu de l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en collaboration avec le médecin du travail et le service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (les résultats de ladite évaluation et les mesures générales à prendre sont consignés dans un document écrit qui aura été soumis à l'avis du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut, de la délégation syndicale).

Dès lors, lorsque la travailleuse à laquelle s'applique une des dispositions des articles 42 à 43bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est soumise à un examen médical par le conseiller en prévention-médecin du travail (surveillance de la santé telle que fixée dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs), l'évaluation générale des risques a déjà eu lieu. Dans la plupart des cas, le conseiller en prévention-médecin du travail complètera le formulaire d'évaluation de santé constituant la justification de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la dispense de travail visées aux articles 42, §1er, alinéa 1er, 3° et 43, § 1, alinéa 2, 2° de la loi sur le travail du 16 mars 1971, décidée par l'employeur.

Dans cette situation, la mesure d'écartement du travail prend cours à partir de l'écartement immédiat du poste à risque et l'employeur n'est pas tenu au paiement du salaire jusqu'à la date à laquelle a lieu l'examen médical. Cet examen médical par le conseiller en prévention-médecin du travail doit cependant avoir lieu le plus rapidement possible.

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a marqué son accord sur cette manière de procéder et a précisé qu'il était non seulement nécessaire que cet examen ait lieu le plus rapidement possible mais qu'il est aussi indiqué que l'employeur, lorsqu'il écarte une travailleuse de son poste de travail (en raison de l'exposition de celle-ci à un risque dont l'exposition est interdite et qui figure à l'annexe II de l'arrêté royal susmentionné), se concertent avec le conseiller en prévention-médecin du travail (au besoin par téléphone), afin de choisir la mesure la plus adaptée pour éviter l'exposition de la travailleuse au risque constaté, et afin d'obtenir, le cas échéant, la confirmation que l'écartement doit bien être décidé.

C'est donc à la mutualité qu'il appartient de verser l'indemnité d'écartement du travail à partir de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'écartement immédiat de la travailleuse enceinte et ce, dès réception de l'attestation de l'employeur et du formulaire d'évaluation de santé complété par le conseiller en prévention-médecin du travail lors de l'examen médical (sauf pour la journée au cours de laquelle a eu lieu l'examen médical de la travailleuse par le médecin du travail, cette journée étant considérée comme un jour de travail pour lequel la rémunération normale est due par l'employeur en vertu de l'article 12, §3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé et de l'article 42, §2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Ces documents étant en principe transmis dans le délai prévu pour le paiement des indemnités de maternité, aucun problème ne devrait en principe se poser.

G. Incapacité de travail suivie d'un écartement du travail

G.1. Situation de la travailleuse enceinte pour laquelle l'employeur a décidé, sur base de l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail, d'une mesure d'écartement du travail débutant à partir d'une date se situant dans le futur. La travailleuse devient incapable de travailler avant la date prévue pour la prise de cours de la mesure d'écartement du travail

Dans cette situation, la mesure d'écartement du travail a déjà été décidée par l'employeur, après examen médical par le conseiller en prévention-médecin du travail (la date de prise de cours de la mesure de protection de la maternité se situe dans le futur et l'intéressée est devenue, entretemps, incapable de travailler).

Dans cette hypothèse, la mesure d'écartement du travail prendra cours à la date à laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail a prévu qu'elle devait débuter, même si la travailleuse se trouve encore en incapacité de travail à ladite date.

D'un point de vue pratique, même si la rémunération à prendre en considération au début de l'écartement du travail est la rémunération qui a été prise en considération pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail (sauf dans le cas des gardiennes d'enfants et des apprentis industriels - cf. articles 45, § 4, alinéa 2 et 3 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997), la mutualité devra néanmoins procéder à l'envoi d'une nouvelle feuille de renseignement car certaines informations supplémentaires sont requises (par exemple : comme le contrat de travail est suspendu pour une autre raison, un nouveau délai commence à courir pour la rémunération des jours fériés légaux à charge de l'employeur).

Enfin, il est à noter que les périodes de protection de la maternité visées aux articles 114 et 114 bis de la loi coordonnée, qui surviennent dans le courant d'une période d'incapacité de travail (incapacité primaire ou invalidité) suspendent le cours de ladite période (article 87, alinéa 5 et 93, alinéa 3 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994). Les périodes de protection de la maternité ne sont donc pas prises en compte pour déterminer la date à laquelle prend cours la période d'invalidité.

G.2. Examen médical pratiqué par le conseiller en prévention-médecin du travail durant une période d'incapacité de travail précédant immédiatement la période d'écartement du travail

Conformément à l'article 12, §3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, il ne peut être procédé à un examen médical par le médecin du travail pendant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail. Cet examen ne peut être pratiqué que lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail, pour incapacité, a pris fin.

Il faut donc considérer que l'examen médical a eu lieu à l'expiration de l'incapacité de travail, soit le 1^{er} jour de la mesure d'écartement du travail et que cette journée a été rémunérée par l'employeur, le jour de l'examen médical étant considéré comme un jour de travail pour lequel la rémunération normale est due par l'employeur (article 12, § 3 susmentionné et article 42, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Les indemnités de maternité doivent donc être refusées pour cette journée.

La mesure d'écartement du travail ne peut en principe prendre cours qu'à la fin de l'incapacité de travail, puisqu'avant cette date, le contrat de travail est déjà suspendu pour un autre motif, à savoir l'incapacité de travail.

Compte tenu toutefois des difficultés de fixer la date de fin de l'incapacité de travail (lorsque le médecin-conseil n'a pas mis fin à la reconnaissance de l'incapacité), les indemnités de maternité peuvent être octroyées à partir de la date de prise de cours de la mesure de protection de la maternité mentionnée sur l'attestation complétée par l'employeur (à l'exception de la 1^{ère} journée d'écartement du travail qui est censée avoir été rémunérée par l'employeur (jour au cours duquel devait avoir lieu l'examen médical)).

En ce qui concerne le calcul de l'indemnité de maternité, la rémunération à prendre en considération au début de l'écartement du travail est la rémunération qui a été prise en considération pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail, conformément à l'article 45, §4 du règlement indemnités (sauf pour les gardiennes d'enfants pour lesquelles l'indemnité de maternité est calculée conformément aux dispositions de l'article 45, §3 et pour les apprentis industriels pour lesquelles l'indemnité de maternité est, conformément aux dispositions de l'article 45, §2 du règlement, calculée sur base de la rémunération perdue visée à l'article 24, al.1er).

Le service des indemnités a écrit au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour l'informer de la tenue d'exams médicaux par le conseiller en prévention-médecin du travail pendant une période d'incapacité de travail et des problèmes qui en résultent pour la détermination de la date de prise de cours de la mesure de protection de la maternité. Le service a demandé au SPF de sensibiliser les employeurs et les services de médecine du travail au respect des dispositions de l'article 12, §3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

IV. Entrée en vigueur

La présente circulaire remplace la circulaire O.A. n°2010/208 du 21 mai 2010 pour ce qui concerne les points F et G, à dater du 1^{er} mai 2012.

La présente circulaire remplace également la circulaire O.A. n°2012/186 du 10 mai 2012 (uniquement en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur de la circulaire)

Le Fonctionnaire Dirigeant,

F. Perl
Directeur général.

Annexes :

[attestation écartement FR](#)

[attestaion écartement gardiennes d'enfants fr](#)

**ATTESTATION A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR,
EN VUE DE L'OCTROI D'UNE INDEMNITE DE MATERNITE
A LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE, ACCOUCHEE OU ALLAITANTE,
QUI FAIT L'OBJET D'UNE MESURE DE PROTECTION DE LA MATERNITE
DANS LE CADRE DE LA LOI DU 16 MARS 1971 SUR LE TRAVAIL.**

Le soussigné, employeur,

- Nom ou dénomination :

- Adresse :

- N° d'inscription à l'ONSS ou à l'ONSSAPL

ou n° unique d'entreprise

déclare que :

- Nom et prénom de la travailleuse :

- N.I.S.S. :

fait l'objet de l'une des mesures suivantes, en application des articles 42, 43 ou 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qu'elle subit à la suite de cette mesure, une perte de rémunération¹ :

- aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail à risque, affectation de la travailleuse à un autre poste ou affectation de la travailleuse à un travail de jour
- suspension de l'exécution du contrat de travail ou dispense de travail.

Indiquez la date de début et de fin de la période d'application prévue de la mesure de protection susvisée : du au

Le contrat de travail prend fin le²

Joignez au présent document une copie de la fiche d'examen médical complétée par le médecin du travail.

Fait à, le

Signature de l'employeur.

Document que la travailleuse doit transmettre aussitôt à sa mutualité d'affiliation, en y joignant une attestation de son médecin traitant qui indique³ :

- la date présumée de l'accouchement ;**
- si une naissance multiple est prévue.**

¹ Indiquez une croix dans la case appropriée.

² A compléter lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée.

³ Seulement en cas d'écartement du travail d'une travailleuse enceinte (avant la naissance de l'enfant).

**ATTESTATION A COMPLETER PAR LE SERVICE D'ACCUEIL AGREE,
EN VUE DE L'OCTROI D'UNE INDEMNITE DE MATERNITE
A LA GARDIENNE D'ENFANT ENCEINTE, ACCOUCHEE OU ALLAITANTE,
QUI FAIT L'OBJET D'UNE MESURE DE PROTECTION DE LA MATERNITE.**

Le soussigné, service d'accueil agréé

- Nom ou dénomination :
- Adresse :
- N° d'inscription à l'ONSS ou à l'ONSSAPL
ou n° unique d'entreprise

déclare que :

- Nom et prénom de la gardienne d'enfants :
- N.I.S.S. :

subit une perte de rémunération à la suite d'une des mesures suivantes⁴ :

- suspension de l'exécution de l'occupation ou dispense de travail
- aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail à risque, affectation de la travailleuse à un autre poste

Indiquez la date de début et de fin de la période d'application prévue de la mesure de protection susvisée : du au

Indiquez le nombre de places d'accueil pour lequel la gardienne d'enfants dispose d'un agrément de la Communauté compétente au début de la mesure de protection de la maternité :

Indiquez le nombre de places d'accueil maximum qui peut être agréé par la Communauté compétente au début de la mesure de protection de la maternité :

Fait à, le
Signature du responsable du service d'accueil agréé.

Document que la gardienne d'enfants doit transmettre aussitôt à sa mutualité d'affiliation en y joignant une attestation de son médecin traitant qui indique⁵ :
- la date présumée de l'accouchement ;
- si une naissance multiple est prévue.

⁴ Indiquez une croix dans la case appropriée.

⁵ Seulement en cas d'écartement du travail d'une gardienne d'enfants enceinte (avant la naissance de l'enfant).

Quand ?

Une nouvelle réglementation entre en vigueur pour les écarterments du travail des gardiennes d'enfants qui surviennent à partir du 1^{er} janvier 2010.

Qui ?

Les gardiennes d'enfants enceintes écartées du travail à partir de cette date ne sont plus indemnisées par le Fonds des maladies professionnelles mais peuvent être indemnisées par leur mutualité d'affiliation dans le cadre de l'assurance maternité. Les gardiennes d'enfants accouchées et allaitantes, écartées du travail à partir de cette date, peuvent également être indemnisées par leur mutualité d'affiliation dans le cadre de l'assurance maternité.

Quoi ?

Les gardiennes d'enfants (totalement) écartées du travail à partir du 1^{er} janvier 2010 peuvent ainsi prétendre à une indemnité journalière de maternité égale à 78,237 % (enceintes) ou 60 % (accouchées ou allaitantes) de leur rémunération journalière moyenne (limitée au plafond AMI), pour autant qu'elles remplissent les conditions générales d'octroi des indemnités de maternité.

Comment ?

La gardienne d'enfants écartée du travail doit transmettre à sa mutualité d'affiliation l'attestation complétée par le service d'accueil agréé, afin de demander l'indemnisation de son écartement du travail. Elle doit y joindre une attestation de son médecin traitant qui indique la date présumée de l'accouchement et si une naissance multiple est prévue. Le service d'accueil agréé est ensuite invité à remplir les rubriques 7 à 13, 17 et 18 de la feuille de renseignements papier ou à communiquer les informations correspondantes par voie électronique au moyen du formulaire disponible sur le site portail de la sécurité sociale (scénario 1 indemnités).

Informations complémentaires ?

Pour obtenir des informations générales, le service d'accueil agréé peut prendre contact avec le service indemnités de l'INAMI.

- téléphone : 02/739.76.90
- e-mail : regulation-allowances@inami.fgov.be

Pour obtenir des informations précises concernant son indemnisation, la gardienne d'enfants peut prendre contact avec sa mutualité d'affiliation.