

II. Écartement du travail des travailleuses enceintes, des travailleuses accouchées et des travailleuses qui allaitent leur enfant

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 des travailleurs salariés, que la cause de cette mesure soit ou non liée à un risque de maladie professionnelle.

I. Droit aux indemnités de maternité pour cause d'écartement du travail et calcul des indemnités de maternité

A. Travailleuses du secteur privé

1. ÉCARTEMENT TOTAL DU TRAVAIL

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

La travailleuse enceinte qui est totalement écartée du travail a droit à une indemnité de maternité dont le montant est fixé conformément à l'article 219bis, §1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Cette indemnité est fixée à **78,237 %** du salaire perdu visé à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée (en d'autres mots le salaire journalier moyen plafonné).

Cette indemnité peut être allouée jusqu'à la *semaine précédant la date présumée de l'accouchement*. À partir de la semaine précédant la date présumée de l'accouchement (début du repos prénatal), l'indemnisation prévue pour le repos de maternité prend toujours le relais de l'indemnisation en cas d'écartement du travail.

La travailleuse a toutefois toujours la possibilité de demander pour faire débiter le repos prénatal, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue.

La mesure d'écartement du travail prend donc toujours fin au plus tard une semaine avant la date présumée de l'accouchement.

En effet, conformément à l'article 39, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. Dès lors, étant donné cette interdiction de travail, le risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail qui justifie la mesure de protection de maternité prise par l'employeur n'est donc plus présent.

Afin de permettre à la mutualité de cesser le paiement de l'indemnité "écartement du travail" en tout cas à partir de la semaine précédant la date présumée de l'accouchement, 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. Écartement total du travail (suspension de l'exécution du contrat de travail) de la travailleuse accouchée ou qui allaite son enfant

La travailleuse accouchée ou allaitante, qui est totalement écartée du travail, a droit à une indemnité d'incapacité de travail dont le montant est fixé conformément à l'article 219bis, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Cette indemnité est fixée à **60 %** du salaire perdu visé à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée (en d'autres mots, le salaire journalier moyen plafonné).

L'intéressée a seulement droit à une indemnité de maternité durant une période de 5 mois à compter du jour de l'accouchement.

2. EXERCICE D'UN TRAVAIL ADAPTÉ AVEC PERTE DE SALAIRE OU POURSUITE D'UNE ACTIVITÉ PENDANT UNE PÉRIODE DE PROTECTION DE LA MATERNITÉ

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 à 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 bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé à **60 %** de la différence entre :

- d'une part, le salaire journalier moyen non plafonné¹, qu'elle percevait avant l'aménagement des conditions ou du temps de travail à risque ou le changement de poste de travail et,
- d'autre part, le montant du revenu professionnel évalué en jour ouvrable, qu'elle perçoit, soit après l'adaptation de ses conditions de travail ou du temps de travail à risque, soit après le changement de poste de travail.

Cette différence n'est toutefois prise en considération qu'à concurrence du montant maximum fixé à l'article 87, alinéa 1^{er}, de la loi coordonnée (le plafond AMI).



Attention ! Il s'agit de deux montants bruts.

Par revenu professionnel, il faut entendre :

- les rémunérations et autres avantages qui peuvent être pris en considération pour déterminer la rémunération perdue, visée à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée²
- la rémunération garantie deuxième semaine et l'indemnité visée par les conventions collectives de travail n° 12bis et n° 13bis
- toute indemnité, allocation ou rente compensant la perte de ce revenu.

1. Le salaire perdu, visé à l'art. 113, al. 3, de la loi coordonnée, sans toutefois appliquer le montant maximum visé à l'art. 87, al. 1^{er}, de la loi coordonnée (= le plafond AMI).

2. De manière générale, il s'agit plus précisément de tous les montants et avantages auxquels la travailleuse peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances complémentaires, de la prime de fin d'année et des autres primes et avantages similaires qui sont accordées indépendamment du nombre de jours effectivement prestés durant le trimestre de la déclaration à l'organisme perceuteur des cotisations de sécurité sociale (A.R. du 10.06.2001 établissant la notion uniforme de rémunération journalière moyenne ...).

Pour déterminer le montant journalier de ce revenu professionnel, la mutualité divise le montant hebdomadaire, mensuel, trimestriel ou annuel, respectivement par 6, 26, 78 ou 312.

 Exemple :

Une travailleuse X exerce depuis le 1^{er} avril 2024 une activité adaptée avec perte de salaire. Avant l'adaptation de ses conditions de travail, elle pouvait prétendre à un salaire mensuel de 5.000 EUR. Durant l'écartement partiel son salaire mensuel forfaitaire s'élève à 2.000 EUR durant le mois d'avril 2024 :


- Fixation du salaire perdu avant l'adaptation des conditions de travail :
5.000 EUR / 26 = 192,3077 EUR (le plafond AMI n'est **pas** d'application)
- Fixation du revenu professionnel converti en jours ouvrables, après l'adaptation des conditions de travail :
2.000 EUR / 26 = 76,9231 EUR
- Calcul des indemnités de maternité en raison de l'écartement partiel :
60 % (192,3077 EUR – 76,9231 EUR < plafond AMI) = **69,2308 EUR**

La mutualité accorde à la travailleuse X, durant le mois d'avril 2024, des indemnités de maternité de 69,23 EUR par jour qu'elle cumule avec les revenus de l'activité adaptée.

S'il s'agit d'un montant mensuel, la mutualité applique le diviseur 26. La mutualité ne réduit pas ce diviseur 26 à concurrence du nombre de jours indemnissables qui sont couverts par un pécule de vacances que l'employeur paie (pour ses employés), vu que le simple pécule de vacances correspond à la rémunération de la travailleuse.

La mutualité déroge entre autres à cette règle dans les cas suivants :

- 1) La travailleuse débute l'activité adaptée avec perte de salaire dans le courant d'un mois. Dans ce cas le diviseur 26 est réduit du nombre de jours indemnissables de ce mois pour lesquels la travailleuse n'exerçait pas encore l'activité adaptée. Si la travailleuse entame, par exemple, l'activité le 18 juillet 2024, la mutualité doit diviser les revenus de juillet 2024 par 11 (26 – 15 = 11) ; la réduction de 15 jours correspond au nombre de jours ouvrables de la période du 1^{er} juillet 2024 au 17 juillet 2024.
- 2) La travailleuse cesse l'activité adaptée avec perte de salaire dans le courant d'un mois, par exemple, parce qu'elle entame le repos de maternité, qu'elle reprend normalement le travail ou que le contrat de travail prend fin. La mutualité réduit alors le diviseur 26 à concurrence du nombre de jours ouvrables de la période durant laquelle la travailleuse n'exerçait plus l'activité adaptée.

 **Remarque :** lorsque l'activité adaptée (avec perte de salaire) prend fin moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de contrat et que cette indemnité est calculée sur base du salaire de l'activité adaptée, la mutualité ne réduit pas le diviseur 26 pour le mois au cours duquel le contrat est rompu mais pour le mois au cours duquel expire la période couverte par l'indemnité de rupture

- 3) Une ouvrière prend un ou plusieurs jour de vacances dans le courant du mois. Le montant du pécule simple de vacances étant payé par une caisse de vacances ou l'Office National des Vacances Annuelles (l'ONVA), il n'est pas communiqué par l'employeur. La mutualité réduit alors le diviseur 26 à concurrence du nombre de jours (exprimé dans un régime de 6 jours par semaine) couverts par le pécule de vacances payé par la caisse de vacances ou l'ONVA.

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 219^{ter}, § 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 %** du salaire perdu, visé à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée, découlant de l'activité dont la titulaire est écartée (plus précisément la rémunération journalière moyenne plafonnée).



Exemple :

Une travailleuse Y est liée par 2 contrats de travail : employeur A (rémunération forfaitaire de 2.000 EUR par mois) et employeur B (rémunération forfaitaire de 850 EUR par mois). Chez l'employeur A, elle est écartée complètement du travail à partir du 1^{er} avril 2024.

- Fixation du salaire perdu chez l'employeur A :
2.000 EUR / 26 = 76,9231 EUR < plafond AMI
- Calcul des indemnités de maternité en raison de l'écartement partiel :
60 % x 76,9231 EUR = 46,1539 EUR

La mutualité accorde à la travailleuse Y, durant le mois d'avril 2024, des indemnités de maternité de 46,15 EUR par jour qu'elle cumule avec la rémunération chez l'employeur B.

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

La mutualité calcule les indemnités de maternité, suivant le cas, sur base de l'article 219^{ter}, § 1^{er}, ou § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 (cf. supra, 2.1. et 2.2).

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 (ART. 219^{TER}, § 5, DE L'A.R. DU 03.07.1996)



Remarque préalable : en ce qui concerne l'application de l'article 219^{ter}, § 5 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, il convient aussi de se référer à la Circulaire O.A. n° 2022/86 du 14 mars 2022.

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

Jusqu'à la semaine précédant la date présumée de l'accouchement 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 (art. 219^{bis}, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996).

Cette indemnité est diminuée de 10 %, conformément à l'article 219^{ter}, § 5, alinéa 4, de l'arrêté royal susvisé.

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 219^{ter} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

Cette indemnité est diminuée de 10 %, conformément à l'article 219^{ter}, § 5, alinéa 4, de l'arrêté royal susvisé.

B. Travailleuses du secteur public

1. TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES

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

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

2. AUTRES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES DU SECTEUR PUBLIC

En vertu des dispositions 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, c'est l'employeur qui prend 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.

L'article 3^{bis}, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1967 précitée prévoit que "sous réserve de l'application d'une disposition légale ou réglementaire plus favorable, les membres du personnel auxquels la présente loi a été rendue applicable, bénéficient des dispositions prévues en cas d'incapacité temporaire totale par la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, lorsque menacés ou atteints par une maladie professionnelle, ils cessent temporairement d'exercer leurs fonctions et n'ont pu être affectés à d'autres tâches. *Pour la travailleuse enceinte, l'application des dispositions prévues en cas d'incapacité temporaire totale est limitée à la période s'écoulant entre le début de la grossesse et le début des six semaines préalables à la date présumée de l'accouchement ou des huit semaines préalables lorsqu'il s'agit d'une naissance multiple*".

En ce qui concerne la situation **à partir du début des six semaines préalables à la date présumée de l'accouchement ou des huit semaines préalables lorsqu'il s'agit d'une naissance multiple**, l'intéressée peut prétendre à une indemnité de maternité suite à la prise d'une mesure d'écartement du travail liée à un risque de maladie professionnelle et ce, néanmoins, dans le respect de la procédure administrative applicable dans le cadre de l'assurance maternité (*cf.* aussi le point C. ci-dessous) – transmission par l'assurée, à la mutualité, du formulaire de demande à compléter par l'employeur et du formulaire d'évaluation de santé (et, bien entendu, à condition que l'employeur n'indemnisse plus la travailleuse dans le cadre de la mesure d'écartement du travail décidée).

C. Formulaire à compléter par l'employeur et le conseiller en prévention-médecin du travail

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, l'employeur doit remplir une attestation (cf. l'annexe 1), à laquelle le formulaire d'évaluation de santé complété par le conseiller en prévention-médecin du travail (et reprenant son avis quant à la mesure de protection de la maternité à prendre) doit être joint, **sauf si l'organisme assureur dispose déjà dudit formulaire attestant de la nécessité d'un écartement en période pré-et postnatale, transmis par la travailleuse dans le cadre de la demande d'indemnisation de son écartement prénatal.**

En cas d'**examen médical unique** attestant d'un écartement en période prénatale *et* postnatale, l'employeur doit toujours remplir une attestation (cf. l'annexe 1) en vue de l'indemnisation de l'écartement prénatal *ou* de l'écartement postnatal.

Cette attestation devra donc être complétée deux fois par l'employeur dans le cadre de la demande d'indemnisation de l'écartement prénatal et dans le cadre de la demande d'indemnisation de l'écartement postnatal, mais le formulaire d'évaluation de santé ne devra lui être joint à ladite attestation que dans le cadre de la demande d'indemnisation introduite à l'occasion de l'écartement prénatal.



Remarques :

- il est également possible que dans le cadre d'un seul et unique examen médical attestant de la nécessité d'un écartement en période prénatale et postnatale, l'organisme assureur ne doive finalement intervenir qu'en période postnatale car en période prénatale, la travailleuse n'a pas subi de perte salariale. Dans cette situation, il y aura lieu pour la travailleuse d'également joindre à l'attestation de l'employeur, dans le cadre de sa demande d'indemnisation de l'écartement postnatal, le formulaire d'évaluation de santé (que l'organisme assureur n'aura pas reçu en période prénatale, n'étant pas intervenu durant cette période)
- il est enfin possible que l'examen médical par le conseiller en prévention-médecin du travail atteste uniquement de la nécessité d'écarter la travailleuse en période postnatale. Dans cette situation, l'attestation de l'employeur et le formulaire d'évaluation de santé seront tous deux transmis dans le cadre de la demande d'indemnisation de l'écartement postnatal.

En outre, au moyen d'une attestation du médecin-traitant à joindre à l'attestation de l'employeur, la travailleuse enceinte est invitée à communiquer, afin de permettre à sa mutualité de calculer correctement l'indemnité de maternité qui lui est due, les données suivantes :

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

En cas d'écartement partiel de la travailleuse ('travail adapté avec perte de salaire'), l'employeur complète mensuellement une attestation de revenus électronique (ZIMA 002) afin de permettre à sa mutualité de calculer ses indemnités de maternité à concurrence de la perte de rémunération résultant de l'adaptation de ses conditions de travail (cf. *supra*, I.A. 2.1.).



Remarque : si une déclaration électronique n'est pas possible, l'employeur remplit le formulaire papier (cf. l'annexe 3).

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 Fonds des maladies professionnelles, entretemps devenu FEDRIS).

La rémunération journalière moyenne sur base de laquelle les indemnités de maternité sont calculées correspond à 1/26^e 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 (en vertu de l'art. 45, § 3, du règlement des indemnités du 16.04.1997).

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.



Remarque :

La législation en **Flandre** a toutefois été modifiée depuis le 1^{er} avril 2014 (en vertu du Décret du 20.04.2012 portant organisation de l'accueil de bébés et de bambins). Il n'utilise plus la notion de "capacité reconnue". On travaille dorénavant avec des autorisations pour lesquelles il n'y a pas plus de 4 places maximum. Dans le cadre de 'l'accueil familial', la gardienne d'enfants peut accueillir maximum 8 enfants. La réglementation en relation avec le calcul des indemnités de maternité pour les gardiennes d'enfants est toutefois liée à la législation ONSS dans laquelle il est encore question de 'places reconnues' et de 'décision de reconnaissance'. Une gardienne d'enfants avec une autorisation pour "8 enfants" peut, pour la sécurité sociale, toutefois avoir seulement une "capacité reconnue" de "4 enfants".

Concrètement, cela signifie que la gardienne d'enfants peut prétendre à une indemnité de maternité (en cas d'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 semaine précédant la date présumée de l'accouchement
- au taux de **82 %** durant les trente premiers jours du repos de maternité et de **75 %** à partir du 31^e 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 (cf. l'annexe 2).

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 (*toujours maximum 4 – cf. supra*).

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.

II. Situations particulières

A. 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 conseiller en prévention-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.

B. Ecartement du travail et activité autorisée par le médecin-conseil en application de l'article 100, § 2 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994

B.1. ÉCARTEMENT TOTAL

Dans l'hypothèse où un employeur écarte totalement une travailleuse dans le cadre de l'activité à temps partiel pour laquelle elle a reçu l'autorisation du médecin-conseil en application de l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, l'intéressée sera indemnisée dans le cadre de cet écartement total (suspension de la période d'incapacité de travail en application de l'art. 87, al. 5 ou de l'art. 93, al. 3 de la loi coordonnée).

Cette indemnité de maternité sera calculée sur base de la rémunération perdue que la travailleuse percevait avant le début de son incapacité de travail en application de l'article 45, § 4 du Règlement des indemnités du 16 avril 1997 (et ce, que la travailleuse reprenne le travail dans le cadre de l'art. 100, § 2 précité chez son ancien employeur ou chez un nouvel employeur).

Si la gardienne d'enfants est écartée complètement dans le cadre de son activité autorisée, l'indemnité de maternité est toutefois calculée conformément aux dispositions de l'article 45, § 3 du Règlement précité (prendre en considération la capacité d'accueil théorique dans le cadre de l'assurance maternité).

Il y a lieu de remarquer que le salaire dû par l'employeur à la travailleuse dans le cadre de l'examen médical visant à déterminer la nécessité d'un écartement (art. 42, § 2, de la loi du 16.03.1971 sur le travail, art. I.4-11, § 1^{er}, du Code du bien-être au travail et art. 27, § 1^{er}, al. 1^{er}, 2^o de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail) est en principe calculé sur base du salaire découlant de l'activité autorisée.

De plus, dans l'hypothèse où l'employeur, sur base de l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail, a prévu que la mesure d'écartement du travail débute le jour même de l'examen médical, il y aura lieu de considérer, dans le cadre de l'assurance maternité, que la mesure débute, en pratique, le lendemain de la date à laquelle a eu lieu cet examen médical. Pour la journée au cours de laquelle s'est tenu l'examen médical, l'intéressée reste indemnisée dans le cadre de l'activité autorisée et la règle de cumul visée à l'article 230, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 reste donc d'application (le jour de l'examen médical est donc un jour d'incapacité de travail dans le cadre de l'assurance indemnités).

B.2. ÉCARTEMENT PARTIEL

Dans le cadre de l'assurance maternité, deux "types d'écartement partiel" (avec une réduction du volume de travail total) peuvent se produire :

- dans l'hypothèse où un employeur écarte partiellement (adaptation du volume de travail) une travailleuse dans le cadre de son unique activité à temps partiel pour laquelle elle a reçu l'autorisation du médecin-conseil en application de l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, l'intéressée restera indemnisée dans le cadre de l'incapacité de travail (adaptation, néanmoins, de la fraction d'occupation à prendre en considération dans le cadre de l'application de l'art. 230, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996).

- dans l'hypothèse où une travailleuse est écartée totalement dans le cadre de l'une de ses activités à temps partiel pour lesquelles elle a reçu l'autorisation du médecin-conseil en application de l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, l'intéressée restera indemnisée dans le cadre de l'incapacité de travail (adaptation, néanmoins, de la fraction d'occupation à prendre en considération dans le cadre de l'application de l'art. 230, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996).

En effet, dans les deux hypothèses susvisées, il y a lieu de considérer que l'exercice de l'activité autorisée prime sur la mesure d'écartement du travail (adaptation du volume de travail de l'activité autorisée).

C. écartement du travail et activité autorisée par le médecin-conseil en application de (l'art. 23 ou) l'article 23bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971

C.1. ECARTEMENT TOTAL

Si une travailleuse indépendante reconnue en incapacité de travail reprend l'exercice d'une activité autorisée en tant que salariée dans le cadre des articles 23 ou 23bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 et est écartée totalement dans le cadre de cette activité salariée, elle pourra bénéficier des indemnités d'écartement total du travail calculées sur base du salaire découlant de cette activité salariée autorisée (application de l'art. 219bis de l'A.R. du 03.07.1996), à condition qu'elle ait accompli le stage d'attente de 6 mois requis dans le cadre du régime salarié (dans le cas contraire, la travailleuse concernée sera considérée en incapacité de travail total dans le cadre du régime indépendant).

Dans cette situation, l'indemnité d'écartement pourra être cumulée avec l'indemnité d'incapacité de travail et ce, dans les limites fixées à l'article 28bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 (poursuite de l'application de la règle de cumul "art. 28bis").



Exemple :

Une travailleuse indépendante reconnue en incapacité de travail exerce une activité autorisée en tant que salariée sur base de l'article 23bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 à partir du 1^{er} août 2023 (20h/sem. – 1.600 EUR brut/mois). Après un examen médical qui a eu lieu le 29 mars 2024, elle est écartée totalement dans le cadre de cette activité salariée à partir du 1^{er} avril 2024.

Détermination de l'indemnité d'écartement total (art. 219bis, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996) :

- rémunération perdue : 1.600 EUR / 26 = 61,5385 EUR
- indemnité d'écartement total : 78,237 % de 61,5385 EUR = 48,1459 EUR = 48,15 EUR

Détermination de l'indemnité d'incapacité de travail (art. 28bis, § 2 de l'A.R. du 20.07.1971)

Les indemnités sont réduites de 10 % à partir du moment où la période couverte par l'autorisation du médecin-conseil visée à l'article 23bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 atteint une durée de six mois.

L'intéressée a la qualité de titulaire cohabitante et peut donc prétendre à une indemnité d'incapacité de travail forfaitaire de 46,4452 EUR, qui est réduite de 10 % : 41,80 EUR (poursuite de la règle de cumul "art. 28bis").

Pour les jours d'écartement total dans le cadre de l'exécution de l'activité autorisée, elle peut cumuler les indemnités d'écartement total (régime salarié) avec les indemnités d'incapacité de travail (régime indépendant). Par exemple : pour le mardi 2 avril 2024, elle perçoit une indemnité d'écartement de 48,15 EUR **et** une indemnité d'incapacité de travail de 41,80 EUR.

C.2. ÉCARTEMENT PARTIEL

Comme en cas d'exercice d'une activité autorisée dans le régime salarié, il y a lieu de considérer que l'exercice de l'activité autorisée prime sur la mesure d'écartement du travail. L'article 28*bis* de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 reste d'application.

D. 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. X.5-7 du Code du bien-être au travail)

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 conseiller en prévention-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 conseiller en prévention-médecin du travail (et le Service de prévention et de protection au travail).

Dès lors, lorsque la travailleuse à laquelle s'applique une des dispositions des articles 42 à 43*bis* 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 le titre IV du livre I du Code du bien-être au travail), l'évaluation générale des risques a déjà eu lieu. Dans la plupart des cas, le conseiller en prévention-médecin du travail complétera 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, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o et 43, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o, 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 X.5-2 du Code du bien-être au travail), se consulte 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 42, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article I.4-11, § 1^{er}, du Code du bien-être au 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.

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

E.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 débiter, 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 - *cf.* art. 45, § 4, al. 2, du Règlement des indemnités du 16.04.1997), la mutualité devra néanmoins procéder à l'envoi d'une nouvelle demande à l'employeur de compléter la feuille de renseignements car certaines informations supplémentaires sont requises (par ex. : 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 (art. 87, al. 5, et art. 93, al. 3, de la loi coordonnée). 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.

E.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 I.4-11, § 1^{er}, du Code du bien-être au travail, 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 (l'art. I.4-11, § 1^{er}, du Code du bien-être au travail et art. 42, § 2, de la loi du 16.03.1971 sur le travail). L'indemnité de maternité doit donc être refusée 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.

Dans cette situation, 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^{re} 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 du 16 avril 1997 (sauf pour les gardiennes d'enfants pour lesquelles l'indemnité de maternité est calculée conformément aux dispositions de l'art. 45, § 3, du règlement des indemnités du 16.04.1997).

En cas d'examen médical unique attestant d'un écartement en période prénatale **et** postnatale, 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^{re} journée d'écartement du travail prénatale qui est censée avoir été rémunérée par l'employeur (jour au cours duquel devait avoir lieu l'examen médical). **L'indemnisation de la période d'écartement postnatal pourra débuter dès le 1^{er} jour de la période indemnisable dans ce cadre étant donné qu'un 2^e examen médical n'est pas nécessaire.**

F. Écartement total du travail et accouchement prématuré ou tardif

F.1. ÉCARTEMENT TOTAL DU TRAVAIL ET ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ

Lorsqu'il s'agit d'un écartement total et que l'intéressée accouche prématurément par rapport à la date présumée, une régularisation de la période d'écartement du travail en repos de maternité (pour la semaine qui précède la date réelle de l'accouchement – semaine prénatale non reportable) *n'est pas* dans l'intérêt (financier) de la travailleuse étant donné que le montant de l'indemnité de maternité octroyé dans le cadre de l'écartement total (78,237 %) est plus élevé que le montant de l'indemnité de maternité octroyé dans le cadre du repos de maternité (75 %, à dater du 31^e jour de repos de maternité). En effet, en cas de régularisation, la période de repos de maternité serait plus longue et la période d'écartement du travail plus courte. Néanmoins, le montant total d'indemnités octroyées (pour la période d'écartement du travail et de repos de maternité) serait au final moins élevé et donc moins intéressant financièrement pour la travailleuse.

F.2. ÉCARTEMENT 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 peut octroyer une indemnité d'écartement du travail, au taux de 78,237 %, au plus tard, jusqu'au début de la semaine préalable 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 %, puis à un taux de 75 % à partir du 31^e jour.

Il *n'y a donc* pas de régularisation de l'indemnisation de l'écartement total et du repos de maternité en fonction de la date réelle de l'accouchement (c'.-à-d., une indemnisation jusqu'à la semaine précédant la date réelle de l'accouchement). En effet, conformément à l'article 39, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. Dès lors, étant donné cette interdiction de travail, le risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail qui justifie la mesure de protection de maternité prise par l'employeur n'est donc plus présent. La mesure de protection de maternité prend donc toujours fin (au plus tard) une semaine avant la date présumée de l'accouchement.

G. 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 219^{ter}, § 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.

Si la travailleuse est reconnue incapable de poursuivre l'activité dont elle n'était pas écartée, elle continue durant la période de salaire garanti à prétendre à une indemnité de maternité calculée sur base des dispositions de l'article 219^{ter}, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

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 perdu 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 perdue de l'autre employeur.

H. Indemnisation d'une travailleuse qui est partiellement écartée du travail chez un employeur et qui est par la suite reconnue incapable de travailler

Cette travailleuse bénéficie sur base de l'article 219^{ter}, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, durant l'écartement partiel du travail d'une indemnité dont le montant est fixé à 60 % de la différence entre, d'une part, le salaire perdu quelle gagnait avant l'adaptation de ses conditions de travail ou du temps de travail à risque ou avant le changement de poste de travail et, d'autre part, le montant exprimé en jours ouvrables du revenu professionnel, que la titulaire reçoit, soit après l'adaptation de ses conditions de travail ou du temps de travail à risque, soit après le changement de poste de travail (*cf. supra l.2.1*).

Si la travailleuse est reconnue incapable de travailler durant la période d'écartement partiel du travail, l'employeur est redevable du salaire garanti calculé sur base du salaire qu'elle aurait perçu dans le cadre de l'adaptation de ses conditions de travail ou du temps de travail à risque ou après le changement de poste de travail.

Ce salaire garanti constitue un revenu professionnel que la travailleuse reçoit soit après l'adaptation de ses conditions de travail ou du temps de travail à risque, soit après le changement de poste de travail, et entre en considération pour appliquer la règle de la différence précitée.

Si la travailleuse ne reprend plus le travail pour cause d'incapacité de travail à l'expiration de la période de salaire garanti, elle devrait, à l'expiration de la période couverte par le salaire garanti, être considérée comme en incapacité de travail à condition qu'elle remplisse les conditions pour être reconnue incapable de travailler (en vertu de l'art. 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée). Dans ce cas, la mutualité calcule les indemnités d'incapacité de travail de la travailleuse sur base du salaire perdu déterminé le premier jour de son écartement du travail (en vertu de l'art. 33, § 2, du règlement des indemnités du 16.04.1997).

En cas d'incapacité de travail due à un accident du travail, l'indemnité journalière due sur base de législation sur les accidents du travail est calculée partiellement sur une rémunération hypothétique, c'est-à-dire au salaire correspondant à la situation *avant* l'adaptation des conditions de travail ou du temps de travail à risque, soit *avant* le changement de poste de travail (*cf. aussi art. 22, art. 34 et art. 36 de la loi du 10.04.1971 sur les accidents du travail*). La travailleuse écartée du travail doit être considérée en incapacité de travail à partir du jour de l'accident.

I. Impact de la fin du contrat de travail sur l'indemnisation de la mesure d'écartement du travail

I.1. UN SEUL CONTRAT DE TRAVAIL ET ÉCARTEMENT TOTAL/PARTIEL

L'indemnisation de l'écartement prend fin le lendemain de la date à laquelle le contrat concerné a pris fin.

I.2. PLUSIEURS CONTRATS DE TRAVAIL ET ÉCARTEMENT TOTAL – SEUL UN DES CONTRATS DE TRAVAIL PREND FIN

Il y a lieu de faire application de la décision prise par le Conseil technique intermutualiste du 8 octobre 2003 (cf. la note 2003/08 du 04.09.2003), laquelle permet la poursuite de l'indemnisation sur base de l'ensemble des contrats de travail et ce, le cas échéant, jusqu'à l'arrivée à échéance de l'ensemble des contrats de travail concernés.



Exemple :

Une travailleuse est liée par deux contrats de travail à durée déterminée (le contrat A prend fin le 30.06.2024 et le contrat B prend fin le 31.08.2024). Dans le cadre de ces deux contrats de travail, elle est écartée totalement à partir du 1^{er} juin 2024.

En application de l'article 219bis, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, elle peut prétendre aux indemnités d'écartement total qui sont calculées sur la rémunération perdue découlant des deux contrats jusqu'au 31 août 2024 inclus, c'est-à-dire une indemnité d'écartement qui est égale à 78,237 % du salaire perdu des contrats A et B.



Remarque : si l'un des deux contrats de travail arrive à échéance durant l'écartement prénatal ou au cours du repos de maternité et que la travailleuse fait l'objet d'une mesure d'écartement postnatal dans le cadre du contrat de travail qui n'a pas pris fin, la travailleuse sera uniquement indemnisée sur base dudit contrat de travail (et non sur base du 2^e contrat de travail ayant pris fin durant l'écartement prénatal ou au cours du repos de maternité).

En effet, l'ancien employeur de la travailleuse n'a pas du prendre de décision concernant un éventuel écartement en période postnatale étant donné que son contrat de travail a pris fin avant.

I.3. PLUSIEURS CONTRATS DE TRAVAIL ET ÉCARTEMENT PARTIEL

• Deux contrats de travail et écartement total dans un des deux

Si le contrat de travail dans le cadre duquel la titulaire est écartée totalement prend fin, l'indemnisation dans le cadre de l'écartement partiel prend également fin le lendemain de la date à laquelle ledit contrat a pris fin.

Si le contrat dans le cadre duquel la titulaire n'est pas écartée totalement prend fin, la titulaire sera alors considérée, et indemnisée, comme en écartement complet du travail (art. 219bis de l'A.R. du 03.07.1996) à partir du lendemain de la date à laquelle ledit contrat a pris fin (et non plus en écartement partiel – art. 219ter, § 2 de l'A.R. du 03.07.1996).

 Exemple :

Une travailleuse (employée) est liée par deux contrats de travail (un contrat chez un employeur A avec un salaire mensuel de 1.200 EUR brut et un contrat chez un employeur B avec un salaire mensuel de 1.000 EUR brut). Elle est uniquement écartée totalement, à partir du 1^{er} avril 2024, dans le cadre du contrat chez l'employeur A. Le contrat chez l'employeur B prend fin le 31 mai 2024 (= dernier jour du contrat).

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mai 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

60 % (1.200 EUR / 26) = 27,6922 EUR = 27,69 EUR

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} juin 2024 :

Application de l'article 219^{bis}, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

78,237 % (1.200 EUR / 26) = 36,1093 EUR = 36,11 EUR

• **Deux contrats de travail et écartement partiel dans un des deux**

Si le contrat de travail dans le cadre duquel la titulaire est écartée partiellement prend fin, l'indemnisation de la mesure d'écartement prend également fin le lendemain de la date à laquelle ledit contrat a pris fin.

Si le contrat dans le cadre duquel la titulaire n'est pas écartée partiellement prend fin, la titulaire sera encore toujours indemnisée comme en écartement partiel du travail (uniquement une application de l'art. 219^{ter}, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996 – l'art. 219^{ter}, § 2 de cet A.R. n'est plus d'application) à partir du lendemain de la date à laquelle ledit contrat a pris fin.

 Exemple :

Une travailleuse (employée) est liée par deux contrats de travail (un contrat chez un employeur A avec un salaire mensuel de 1.200 EUR brut et un contrat chez un employeur B avec un salaire mensuel de 1.000 EUR brut). Elle est uniquement écartée partiellement dans le cadre du contrat chez l'employeur A à partir du 1^{er} avril 2024 (adaptation de son poste de travail avec une perte de salaire – salaire mensuel de 800 EUR). Le contrat chez l'employeur B prend fin le 31 mai 2024 (= dernier jour du contrat).

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mai 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} **et** § 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

60 % ((1.200 EUR / 26) - [800 EUR / 26]) = 60 % (46,1538 EUR - 30,7692 EUR) = 9,2308 EUR = 9,23 EUR

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} juin 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

60 % ((1.200 EUR / 26) - [800 EUR / 26]) = 60 % (46,1538 EUR - 30,7692 EUR) = 9,2308 EUR = 9,23 EUR

J. Impact de l'exercice d'un nouvel emploi salarié (ne présentant pas de risque pour la santé de la travailleuse et de son enfant) au cours d'une mesure d'écartement total ou partiel du travail

J.1. UN SEUL CONTRAT DE TRAVAIL ET ÉCARTEMENT TOTAL

Si la travailleuse écartée totalement reprend l'exercice d'une autre activité ne présentant pas de risque pour la santé de la travailleuse et de son enfant, celle-ci sera alors indemnisée (uniquement en cas de perte de salaire) dans le cadre de l'écartement partiel (application de l'art. 219^{ter}, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996 en lieu et place de l'art. 219^{bis} de cet A.R.).



Exemple :

Une travailleuse (employée) est liée par un contrat de travail chez un employeur A avec un salaire mensuel de 2.800 EUR brut et elle est écartée totalement dans le cadre de ce contrat de travail à partir du 1^{er} avril 2024. Elle reprend le travail chez un employeur B (salaire mensuel de 2.000 EUR brut) à partir du 1^{er} juin 2024.

Indemnisation durant la période à partir 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mai 2024 :

Application de l'article 219bis, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$78,237 \% (2.800 \text{ EUR} / 26) = 84,2552 \text{ EUR} = 84,26 \text{ EUR}$

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} juin 2024 :

Application de l'article 219ter, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60 \% ([2.800 \text{ EUR} / 26] - [2.000 \text{ EUR} / 26]) = 60 \% (107,6923 \text{ EUR} - 76,9231 \text{ EUR}) = 18,4615 \text{ EUR} = 18,46 \text{ EUR}$



Remarque : Si la travailleuse concernée venait à tomber malade dans le cadre de l'activité exercée auprès du nouvel employeur, il y aurait lieu, durant la période de salaire garanti, de poursuivre l'application de l'article 219ter, § 1^{er} précité et, à l'échéance de la période de salaire garanti, de l'indemniser dans le cadre de l'écartement total (prise en considération de la rémunération journalière moyenne prise en compte à la date de début de l'écartement total auprès de l'employeur A en fonction de la stabilité éventuelle de l'occupation).

J.2. UN SEUL CONTRAT DE TRAVAIL ET ÉCARTEMENT PARTIEL

Si la travailleuse écartée partiellement reprend l'exercice d'une autre activité ne présentant pas de risque pour sa santé et celle de son enfant, celle-ci restera alors indemnisée (uniquement en cas de perte de salaire) dans le cadre de l'écartement partiel (application de l'art. 219ter, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996).



Exemple :

Une travailleuse (employée) est liée par un contrat de travail chez un employeur A avec un salaire mensuel de 2.800 EUR brut et elle est écartée partiellement dans le cadre de ce contrat de travail à partir du 1^{er} avril 2024 (adaptation de son poste de travail avec une perte de salaire – salaire mensuel de 800 EUR brut). Elle reprend le travail chez un employeur B (salaire mensuel de 1.000 EUR) à partir du 1^{er} juin 2024.

Indemnisation durant la période à partir 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mai 2024 :

Application de l'article 219ter, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60 \% ([2.800 \text{ EUR} / 26] - [800 \text{ EUR} / 26]) = 60 \% (107,6923 \text{ EUR} - 30,7692 \text{ EUR}) = 46,1539 \text{ EUR} = 46,15 \text{ EUR}$

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} juin 2024 :

Application de l'article 219ter, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60 \% ([2.800 \text{ EUR} / 26] - [(800 \text{ EUR} + 1.000 \text{ EUR}) / 26]) = 60 \% (107,6923 \text{ EUR} - 69,2308 \text{ EUR}) = 23,0769 \text{ EUR} = 23,08 \text{ EUR}$



Remarque : Si la travailleuse concernée venait à tomber malade dans le cadre de ces activités exercées auprès des deux employeurs, il y aurait lieu, durant la période de salaire garanti, de poursuivre l'application de l'article 219ter, § 1^{er} précité et, à l'échéance de la période de salaire garanti, de l'indemniser dans le cadre de l'incapacité de travail (prise en considération de la rémunération journalière moyenne prise en compte à la date de début de l'écartement partiel auprès de l'employeur A en fonction de la stabilité éventuelle de l'occupation).

J.3. PLUSIEURS CONTRATS DE TRAVAIL ET ÉCARTEMENT PARTIEL

• Deux contrats de travail et écartement complet dans un seul des deux contrats de travail

Si la travailleuse écartée totalement dans le cadre d'un seul de ses deux contrats de travail reprend l'exercice d'une autre activité ne présentant pas de risque pour sa santé et celle de son enfant, celle-ci sera alors indemnisée (uniquement en cas de perte de salaire) dans le cadre de l'écartement partiel (application de l'art. 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 de l'A.R. du 03.07.1996).



Exemple :

Une travailleuse (employée) est liée par deux contrats de travail (un contrat chez un employeur A avec un salaire mensuel de 1.600 EUR brut et un contrat chez un employeur B avec un salaire mensuel de 1.000 EUR). Elle est uniquement écartée totalement dans le cadre du contrat chez l'employeur A à partir du 1^{er} avril 2024. Elle reprend encore une autre activité chez un employeur C à partir du 1^{er} juin 2024 (salaire mensuel de 500 EUR brut).

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mai 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60\% \left(\frac{1.600 \text{ EUR}}{26} \right) = 60\% (61,5385 \text{ EUR}) = 36,9231 \text{ EUR} = 36,92 \text{ EUR}$

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} juin 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60\% \left(\frac{1.600 \text{ EUR}}{26} \right) - \left[\frac{500 \text{ EUR}}{26} \right] = 60\% (61,5385 \text{ EUR} - 19,2308 \text{ EUR}) = 25,3846 \text{ EUR} = 25,38 \text{ EUR}$



Remarque : Si la travailleuse concernée venait à tomber malade dans le cadre de ces activités exercées auprès des deux employeurs (employeur B + employeur C), il y aurait lieu, durant la période de salaire garanti, de poursuivre l'application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 précité et, à l'échéance de la période de salaire garanti, de l'indemniser dans le cadre de l'incapacité de travail (prise en considération de la rémunération journalière moyenne prise en compte au début de l'écartement chez l'employeur A et à la date de début de l'incapacité de travail chez l'employeur B - en fonction de la stabilité éventuelle de l'occupation concernée).

• Deux contrats de travail et écartement partiel dans un seul des deux contrats de travail

Si la travailleuse écartée partiellement dans le cadre d'un seul de ses deux contrats de travail reprend l'exercice d'une autre activité ne présentant pas de risque pour sa santé et celle de son enfant, celle-ci restera alors indemnisée (uniquement en cas de perte de salaire) dans le cadre de l'écartement partiel (application de l'art. 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 de l'arrêté royal du 03.07.1996).



Exemple :

Une travailleuse (employée) est liée par deux contrats de travail (un contrat chez un employeur A avec un salaire mensuel de 1.600 EUR brut et un contrat chez un employeur B avec un salaire mensuel de 1.000 EUR). Elle est uniquement écartée partiellement dans le cadre du contrat chez l'employeur A à partir du 1^{er} avril 2024 (adaptation de son poste de travail avec une perte de salaire - salaire mensuel de 800 EUR brut). Elle reprend encore une autre activité chez un employeur C à partir du 1^{er} juin 2024 (salaire mensuel de 500 EUR brut).

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mai 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60\% \left(\frac{1.600 \text{ EUR}}{26} \right) - \left[\frac{800 \text{ EUR}}{26} \right] = 60\% (61,5385 \text{ EUR} - 30,7692 \text{ EUR}) = 18,4616 \text{ EUR} = 18,46 \text{ EUR}$

Indemnisation durant la période à partir du 1^{er} juin 2024 :

Application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

$60 \% ((1.600 \text{ EUR} / 26) - [(800 \text{ EUR} + 500 \text{ EUR} / 26)]) = 60 \% (61,5385 \text{ EUR} - 50,0000 \text{ EUR}) = 6,9231 \text{ EUR} = 6,92 \text{ EUR}$



Remarque : Si la travailleuse concernée venait à tomber malade dans le cadre de ces activités exercées auprès des trois employeurs, il y aurait lieu, durant la période de salaire garanti, de poursuivre l'application de l'article 219^{ter}, § 1^{er} et § 2 précité et, à l'échéance de la période de salaire garanti, de l'indemniser dans le cadre de l'incapacité de travail (prise en considération de la rémunération journalière moyenne prise en compte au début de l'écartement chez l'employeur A et à la date de début de l'incapacité de travail chez l'employeur B - en fonction de la stabilité éventuelle de l'occupation concernée).

K. Impact de l'exercice d'une nouvelle activité indépendante complémentaire au cours d'une période d'écartement total ou partiel

En vertu de l'article 219^{ter}, § 5 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, les indemnités d'écartement du travail (total ou partiel) ne sont pas dues aux titulaires qui débutent une nouvelle activité indépendante au cours d'une période d'écartement total ou partiel. La poursuite d'une telle activité – déjà exercée avant le début de la mesure d'écartement complet ou partiel du travail – n'empêche par contre pas la poursuite de l'indemnisation.

L. Enseignante temporaire écartée totalement ou partiellement durant l'année scolaire et non durant la période des vacances d'été – salaire différé

L'enseignante temporaire écartée totalement ou partiellement et pour laquelle l'occupation s'achève à la fin de l'année scolaire (par ex., le 30.06) ne sera plus indemnisée dans le cadre de son écartement à partir du lendemain de la date de fin de son occupation. Elle bénéficiera alors, le cas échéant, du salaire différé ou d'allocations de chômage.

En cas de nouvelle occupation prenant cours au début de l'année scolaire suivante (par ex., le 01.09) justifiant à nouveau un écartement total ou partiel, la travailleuse concernée pourra à nouveau bénéficier de l'indemnisation de son écartement total ou partiel par l'assurance maternité.

III. Entrée en vigueur

La présente circulaire produit ses effets le 1^{er} avril 2024.

Remplace la circulaire n° 2022/114 du 29 mars 2022.



Circulaire O.A. n° 2024/107 – 409/4 et 9/8 du 17 avril 2024.