

V. Repos de maternité des travailleuses indépendantes et des conjointes aidantes

I. Dispositions modificatrices

Suite à l'arrêté royal du 13 mai 2016 modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants (publié au M.B. du 23.05.2016), certaines dispositions de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 ont été adaptées afin d'offrir à la travailleuse indépendante et la conjointe aidante la possibilité de prendre un repos de maternité plus long, de la manière la plus souple possible, à partir du *1^{er} janvier 2017*.

- tout d'abord, **le repos de maternité passe de 8 semaines** (9, en cas de naissance multiple) **à 12 semaines** (13, en cas de naissance multiple). Cet allongement ne concerne cependant que la période facultative du repos de maternité, la période obligatoire comptant toujours 3 semaines (à savoir la semaine qui précède l'accouchement et les 2^{es} semaines qui suivent l'accouchement)

- ensuite, **le délai endéans lequel le repos postnatal facultatif doit être pris passe de 21 à 36 semaines** (et prend cours le premier jour suivant les deux semaines de repos postnatal obligatoire).

La travailleuse indépendante conserve la faculté de faire commencer son repos prénatal à partir de la troisième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement

- ensuite, **la travailleuse a la possibilité, durant la période facultative de son repos de maternité, d'exercer son activité professionnelle habituelle à mi-temps**

Dans ce cas, le montant forfaitaire de l'indemnité hebdomadaire sera réduit de moitié et la période facultative comprendra au maximum 18 semaines de repos de maternité à mi-temps (ou 20 sem. quand une naissance multiple est prévue). Le délai endéans lequel le repos postnatal facultatif à mi-temps doit être pris reste fixé à 36 semaines (et prend cours 1^{er} jour suivant les 2 sem. de repos postnatal obligatoire).

Cette possibilité de repos à mi-temps existe également dans le cadre de la prolongation du repos de maternité liée à l'hospitalisation de l'enfant. Dans ce cas, la durée de la prolongation comprendra au maximum 48 semaines de repos de maternité à mi-temps.

La travailleuse devra donc communiquer à sa mutualité le nombre de semaines durant lesquelles elle souhaite prendre son repos facultatif complet et/ou à mi-temps ainsi que la ou les période(s) précise(s) (de 7 jours calendriers) de ce repos.

L'arrêté royal du 25 janvier 2019 modifiant l'article 96 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants (publié au M.B. du 04.02.2019) prévoit qu'à partir du *1^{er} janvier 2019*, le paiement des allocations de repos de maternité a lieu obligatoirement plus tôt et sur base mensuelle.

II. Principes généraux

Les titulaires qui satisfont aux conditions d'assurance requises (voir stage et maintien de l'assurabilité dans le cadre de l'incapacité de travail), sont bénéficiaires du droit à l'allocation forfaitaire de maternité (complète ou réduite de moitié, le cas échéant) à condition :

- qu'elles aient mis fin à leur activité professionnelle habituelle ainsi qu'à toute autre activité professionnelle pendant les semaines de repos de maternité obligatoires d'une part et, d'autre part, durant les semaines facultatives de repos de maternité au cours desquelles elles optent pour le repos complet
- qu'elles s'engagent à ne pas dépasser le mi-temps dans le cadre de leur activité professionnelle habituelle pendant les semaines facultatives de repos de maternité au cours desquelles elles optent pour le repos à mi-temps.

2.1. Période de repos de maternité

1)

- **repos de 12 semaines** (13 sem. en cas de naissance multiple) composé de : 3 semaines obligatoires et 9 facultatives (3 sem. obligatoires et 10 sem. facultatives en cas de naissance multiple)
- repos débute au plus tôt 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement et au plus tard une semaine avant la date présumée de l'accouchement
- le jour de l'accouchement est considéré comme étant le premier jour du repos postnatal
- la travailleuse a la possibilité, dans le cadre d'un repos à mi-temps (cf. infra) ou d'un repos complet, d'alterner la prise de semaines postnatales facultatives avec des périodes de reprise complète – à prendre néanmoins dans un **délai maximum de 36 semaines** à compter du premier jour suivant les deux semaines de repos postnatal obligatoire.

2) Si la travailleuse prolonge son repos de maternité via les semaines durant lesquelles **son enfant a été hospitalisé** (max. 24 sem. ininterrompues de repos complet de maternité), le délai de 36 semaines dont question au point précédent débutera à l'échéance des semaines de prolongation liées à l'hospitalisation de l'enfant.

3) **La travailleuse a également la possibilité d'exercer, par périodes de 7 jours calendriers, son activité professionnelle habituelle à mi-temps durant la période facultative de son repos de maternité** – soit 18 semaines de repos de maternité à mi-temps (20 en cas de naissance multiple) à prendre, au plus tôt, 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement et dans un délai maximum de 36 semaines à compter du premier jour suivant les deux semaines de repos postnatal obligatoire.

En ce qui concerne le repos prénatal, les possibilités suivantes s'offrent à la travailleuse indépendante :

Repos prénatal	
Deux semaines facultatives	Semaine obligatoire
Deux semaines repos mi-temps	Repos total
Deux semaines repos complet	Repos total
1 semaine repos mi-temps 1 semaine repos complet	Repos total

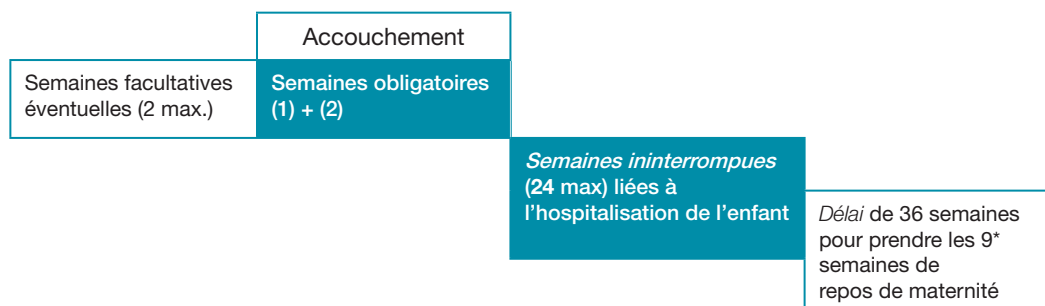
4) Elle dispose également de cette possibilité de prise du repos à mi-temps pour les semaines de prolongation liées à l'hospitalisation de son enfant (max. 48 sem. *ininterrompues* de repos de maternité à mi-temps) - le délai de 36 semaines dont question au point précédent débutera alors à l'échéance des semaines de prolongation liées à l'hospitalisation de l'enfant.

Concrètement,

1)



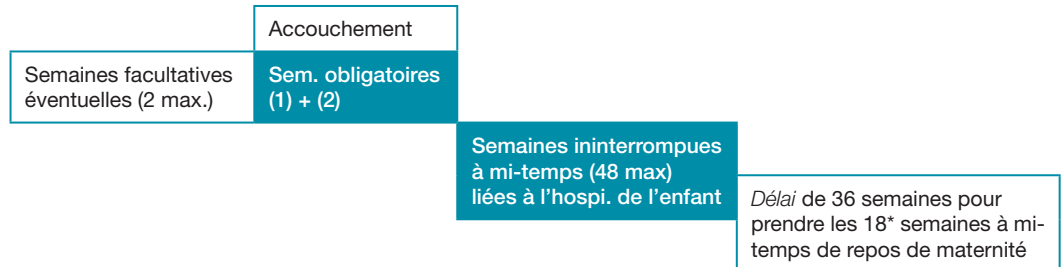
2)



3)



4)



* Dont il conviendra de déduire les semaines prénatales facultatives (complètes ou à mi-temps) éventuellement prises.

2.2. Accouchement prématuré et tardif

2.2.1. ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ

Si l'accouchement a lieu avant la date fixée par le médecin, la période de repos obligatoire de deux semaines après l'accouchement devra être prolongée par, le cas échéant, la semaine complète de repos prénatal obligatoire non encore prise *ou* le solde de la semaine prénatale (obligatoire) de repos complet que la travailleuse indépendante titulaire n'a pas pris en raison de l'accouchement prématuré, de sorte qu'elle puisse bénéficier d'une période de repos ininterrompue d'au moins trois semaines.

Cette semaine de repos prénatal obligatoire non prise ou ce solde d'une semaine prénatale (obligatoire) de repos complet devront être pris immédiatement après les deux semaines de repos postnatal obligatoire.

Dès lors, dans cette situation :

- le point de départ du délai de 36 semaines se situera à l'échéance de cette période de repos obligatoire et donc pas à l'échéance des deux semaines de repos postnatal obligatoire
- en cas d'hospitalisation du nouveau-né (cf. infra point 2.3.), le point de départ de la période de prolongation du repos liée à l'hospitalisation de l'enfant se situera à l'échéance de cette période de repos obligatoire et donc pas à l'échéance des deux semaines de repos postnatal obligatoire.

Vu la possibilité de prise à mi-temps du repos de maternité, il y a lieu de prévoir que la travailleuse puisse, *en cas d'accouchement prématuré ayant eu lieu au cours d'une semaine prénatale facultative prise à mi-temps*, reporter la prise de la partie de la semaine de repos mi-temps non prise à un moment qui lui convient (dans le respect du délai de 36 sem.) et non devoir obligatoirement prendre le restant de cette semaine immédiatement après la période obligatoire de repos complet ininterrompue de trois semaines.

La travailleuse devra également informer préalablement sa mutualité du moment auquel elle souhaite prendre le solde de cette semaine de repos à mi-temps.

Si la mutualité est informée tardivement par l'intéressée, le paiement pourra avoir lieu (sur base des documents transmis tardivement par cette dernière) mais sera alors lui aussi plus tardif.



Exemple : X est enceinte et la date présumée de l'accouchement est le 25 janvier 2019. Elle décide de prendre les deux semaines de repos prénatal facultatif à mi-temps (04.01.2019 – 17.01.2019). La date réelle de l'accouchement est le 14 janvier 2019. Tenant compte de cet accouchement prématuré, il y a un report de la partie de la semaine de repos à mi-temps non prise (4 jours calendriers) à un moment ultérieur qui se situe dans le délai de 36 semaines (04.02.2019 – 13.10.2019).

2.2.2. ACCOUCHEMENT TARDIF

Si la travailleuse indépendante titulaire accouche après la date fixée par le médecin, sa période de repos prénatal est prolongée jusqu'à la date effective de l'accouchement.

Dans cette hypothèse d'accouchement tardif, l'intéressée est encore obligée de se reposer pendant les deux premières semaines après l'accouchement (voir la période de repos postnatal obligatoire), même si elle a déjà pris plus d'une semaine de repos de maternité à ce moment. Cette période peut (facultatif) encore être prolongée du solde de 12 (13) semaines qui n'a pas été pris avant l'accouchement.

Le solde éventuel d'une semaine incomplète de repos prénatal obligatoire devra être pris immédiatement après les deux semaines de repos postnatal obligatoire.

Dès lors, dans cette situation :

- le point de départ du délai de 36 semaines se situera à l'échéance de cette période de repos obligatoire et donc pas à l'échéance des deux semaines de repos postnatal obligatoire
- en cas d'hospitalisation du nouveau-né (cf. infra point 2.3.), le point de départ de la période de prolongation du repos liée à l'hospitalisation de l'enfant se situera à l'échéance de cette période de repos obligatoire et donc pas à l'échéance des deux semaines de repos postnatal obligatoire.

2.3. Hospitalisation du nouveau-né

Lorsque le nouveau-né doit rester à l'hôpital après les sept jours suivant sa naissance, le repos postnatal peut être prolongé de la durée égale au nombre de semaines **complètes** d'hospitalisation de l'enfant dépassant les sept premiers jours. La durée de la prolongation ne peut pas être supérieure à 24 semaines.

La prolongation doit immédiatement intervenir après la fin des deux semaines de repos postnatal obligatoire (voir aussi la situation d'un accouchement prématuré ou tardif – cf. point 2.2.).

Le repos postnatal facultatif qui peut être fractionné par l'intéressée en périodes de 7 jours civils, au cours d'une période de 36 semaines suivant les deux semaines de repos postnatal obligatoire, commence dans ce cas, le premier jour suivant la fin de la période de prolongation consécutive à l'hospitalisation du nouveau-né. La période maximale de 36 semaines est alors prolongée du nombre de semaines de prolongation consécutive à l'hospitalisation du nouveau-né.

2.4. Décès de la mère

Si la mère décédée n'a pas pu prendre complètement les 12 (ou 13) semaines de repos de maternité (complet ou à mi-temps), la personne¹ qui accueille, après le décès de la mère, l'enfant dans son ménage peut prétendre à un congé à concurrence de la partie non prise (en raison du décès de la mère) du repos postnatal. Il doit s'agir en l'occurrence de semaines **complètes** de repos de maternité non prises.

1. Attention !!! Seul un titulaire dans le cadre de l'assurance indemnités et maternité des travailleurs indépendants, satisfaisant aux conditions d'assurabilité, telles qu'elles sont mentionnées dans l'A.R. du 20.07.1971, peut prétendre à ce congé.

Cette personne peut également choisir de prendre la partie non prise du repos de maternité (suite au décès de la mère) **à mi-temps ou de façon complète** (repos complet). Sauf s'il ne restait à la mère qu'une semaine de repos mi-temps (dans cette hypothèse la personne concernée par la reprise du repos restant ne pourra prendre qu'une semaine de repos mi-temps).

 **Exemple :** Y accouche le 25 janvier 2019 et bénéficie par conséquent d'un repos postnatal obligatoire jusqu'au 7 février 2019. Avant l'accouchement, elle n'a pris que la semaine prénatale obligatoire. Elle décide de prendre toutes les semaines de repos postnatal facultatif de manière ininterrompue :

- 2 semaines de repos complet (08.02.2019 – 21.02.2019)
 - 14 semaines de repos à mi-temps (22.02.2019 – 30.05.2019).
- dans l'hypothèse où elle décèderait le 6 mars 2019 : la personne qui accueille l'enfant peut prétendre à 6 semaines de repos complet. Il peut aussi prendre (une partie de) ce solde (de 6 sem. de repos complet) à mi-temps (au max. 12 sem. de repos à mi-temps)
- dans l'hypothèse où elle décèderait le 13 mars 2019 : la personne qui accueille l'enfant peut prétendre à 5 semaines de repos complet et une semaine de repos à mi-temps. Il peut aussi prendre (une partie de) ce solde de 5 semaines de repos complet à mi-temps (au max. 10 sem. de repos à mi-temps).

III. Formalités à remplir pour l'octroi des allocations de maternité

Pour pouvoir prétendre aux allocations de maternité, la titulaire doit introduire une demande auprès de sa mutualité (soit en l'envoyant par la poste, soit en la déposant contre accusé de réception) en mentionnant ce qui suit :

- la date présumée de l'accouchement
- s'il s'agit ou non d'une naissance multiple
- le nombre de semaines du repos facultatif complet ou à mi-temps qu'elle désire prendre, ainsi que la (les) période(s) (avant ou après l'accouchement) au cours desquelles elle souhaite prendre ce repos.

Il doit toujours s'agir d'une ou de plusieurs période(s) de sept jours calendrier.

La titulaire peut, même après avoir introduit sa demande, encore modifier le nombre de semaines de repos facultatif qu'elle désire prendre et/ou le moment auquel elle souhaite prendre ces semaines. Dans ce cas, elle est cependant tenue d'en informer au préalable sa mutualité.

À la demande, il y a lieu de joindre un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement et s'il s'agit d'une naissance multiple (voir le formulaire de demande *en annexe*).²

Après l'accouchement, la titulaire doit remettre un extrait de l'acte de naissance à sa mutualité ou un certificat médical attestant l'accouchement.

2. Non publiée ici.

Ces formalités permettront à la mutualité de déterminer, sur la base de la date réelle de l'accouchement, la période exacte du repos obligatoire ainsi que la fin de la période de congé de maternité ; elles lui permettront aussi de contrôler si l'assurée sociale n'a pas :

- exercé une activité professionnelle pendant la période de repos obligatoire ainsi que pendant les périodes de repos complet de maternité choisies par l'intéressée elle-même
- dépasser le mi-temps dans le cadre de son activité professionnelle habituelle pendant les semaines au cours desquelles elle opte pour le repos à mi-temps.

Si la titulaire souhaite bénéficier d'une prolongation de son repos postnatal en cas d'hospitalisation de son enfant plus de sept jours après sa naissance, elle doit en informer sa mutualité dans les deux semaines suivant la naissance de l'enfant. Elle communique en même temps à sa mutualité le nombre de semaines de prolongation et lui remet à cet effet une attestation de l'établissement hospitalier qui mentionne, entre autres, la durée de l'hospitalisation du nouveau-né.

Si la durée réelle de l'hospitalisation ne correspond pas à la durée indiquée sur l'attestation susmentionnée, la titulaire est tenue de remettre à sa mutualité, à la fin de la période de prolongation, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier confirmant que l'enfant est resté hospitalisé pendant la prolongation et mentionnant également la durée réelle de l'hospitalisation.

IV. Allocation de maternité

4.1. Montant

L'allocation de maternité est une allocation forfaitaire qui s'élève à³ :

- 484,90 EUR par semaine de repos **complet** de maternité prise
- 242,45 EUR par semaine de repos **à mi-temps** de maternité prise.

4.2. Indexation

Le montant de l'allocation de maternité est lié à l'indice des prix.

Le montant accordé à la titulaire est le montant tel qu'il est adapté au premier jour de chaque semaine de repos de maternité complet ou à mi-temps.

4.3. Date de paiement

Un *premier versement* a lieu au plus tard le trentième jour calendrier à compter du premier jour du repos de maternité pour chaque semaine de repos de maternité échue au moment de ce paiement (dans la mesure où l'intéressée répond aux conditions requises d'assurabilité et que la mutualité dispose des documents requis).

Par la suite, la mutualité paye l'allocation de maternité *mensuellement* pour chaque semaine de repos de maternité échue au moment de ce paiement durant la période qui commence l'antépénultième jour ouvrable de chaque mois civil et prend fin le cinquième jour calendrier du mois civil qui suit (= date ultérieure).

Si la mère vient à décéder et vu le caractère forfaitaire de l'allocation de maternité (montant fixe hebdomadaire), le paiement des allocations de maternité est arrêté dès le premier jour de la semaine suivant la semaine du décès.

Il n'y a donc pas de délai endéans lequel la travailleuse doit communiquer à sa mutualité son planning. Cependant, si la travailleuse souhaite faire débuter son repos de maternité et l'indemnisation qui en découle, il va de soi - et c'est dans son intérêt - qu'elle doit en avertir sa mutualité et lui transmettre les documents requis, le plus tôt possible et en principe avant de débuter concrètement sa période de repos (complet et/ou à mi-temps) de repos de maternité. En effet, plus tôt la mutualité dispose de l'information et des documents requis, plus tôt la mutualité peut procéder à l'indemnisation des périodes de repos de maternité.

Dès lors, si la travailleuse venait à informer et à transmettre tardivement ces documents à sa mutualité, et néanmoins débuter son repos de maternité (période facultative) 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement, les indemnités pourront lui être payées malgré le retard pris par la travailleuse dans la transmission des documents requis.

Néanmoins, la travailleuse devra être consciente du fait que si la mutualité est informée tardivement, le paiement sera lui aussi plus tardif.

En outre, si la travailleuse souhaite modifier son planning, elle devra préalablement communiquer les modifications souhaitées à son O.A.. En cas de communication tardive, l'O.A. pourra indemniser la travailleuse malgré le retard pris par la travailleuse dans la transmission des documents requis.

Néanmoins la travailleuse devra être consciente du fait que si l'O.A. est informé tardivement, le paiement sera lui aussi plus tardif.

V. Situations spéciales

5.1. Mutation

La situation peut se produire que la titulaire indépendante change de mutualité au cours d'une période ininterrompue de repos de maternité ou entre deux périodes de repos de maternité, vu la possibilité d'une prise fractionnée du repos postnatal facultatif.

C'est toujours la mutualité à laquelle l'intéressée est affiliée **le premier jour** de chaque semaine de repos de maternité, selon le cas, complet ou mi-temps, qui paie l'indemnité de maternité pour cette semaine de repos de maternité (y compris la semaine de repos de maternité au cours de laquelle la mutation a lieu; la mutation prend toujours effet le premier jour d'un trimestre).

5.2. Maternité et incapacité de travail

Rappel des principes :

- une période d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité coïncidant avec la période théorique de repos obligatoire de 3 semaines (1 sem. avant et 2 sem. après l'accouchement) sera **automatiquement** convertie en une période de repos de maternité
- vu la possibilité d'une prise fractionnée des semaines de repos postnatal facultatif, une période d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité coïncidant avec les semaines susmentionnées ne sera convertie en repos de maternité que **si l'intéressée en a adressé la demande à sa mutualité**

- **les périodes d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité sont, comme dans le régime des travailleurs salariés, suspendues pendant la période de repos de maternité**
- une travailleuse indépendante reconnue en incapacité de travail ne recevra, pendant les semaines de son repos de maternité, que des allocations de maternité (voir l'interdiction de cumul d'indemnités de maladie et d'allocations de maternité)
- les allocations allouées pour la période de repos de maternité dans le cadre du régime des travailleurs indépendants sont diminuées du montant des indemnités auxquelles la titulaire aurait pu prétendre dans le cadre du régime des travailleurs salariés (règle de la différence).

5.2.1. QUID EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉCLARÉE PAR LA TRAVAILLEUSE AU COURS D'UNE SEMAINE DE REPOS DE MATERNITÉ MI-TEMPS ?

Différentes situations sont concernées :

- La période d'incapacité de travail ne dépasse pas le délai de carence :
Ces courtes incapacités ne sont, la plupart du temps, pas déclarées.
- La période d'incapacité dépasse le délai de carence et vient à coïncider avec des semaines *planifiées ininterrompues* de repos de maternité mi-temps (grâce au certificat d'incapacité de travail on sait que l'incapacité de travail va durer) :

Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps	Semaine de repos mi-temps
Décl. IT	IT	Fin délai de carence					

Dans cette hypothèse, la mutualité devra interroger la travailleuse car celle-ci a deux options :

- “valider” son incapacité de travail et reporter à plus tard ses semaines restantes de repos de maternité (après la fin de son et incapacité de travail, dans le respect du délai de 36 sem.)
- “postposer” le début de son incapacité de travail et prendre des semaines de repos complet de maternité.

En effet, les périodes d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité sont, comme dans le régime des travailleurs salariés, suspendues pendant la période de repos de maternité. De plus, la travailleuse étant en incapacité, il ne lui est plus possible de bénéficier du repos mi-temps.

Si la travailleuse choisit la première option, son incapacité de travail débutera le 1^{er} jour de la semaine qui suit la semaine de repos mi-temps au cours de laquelle l'incapacité de travail aura été déclarée.



Attention : la date de début de l'incapacité de travail correspondra au 1^{er} jour qui suit la semaine de repos mi-temps au cours de laquelle l'incapacité de travail a été déclarée.

- En outre, seule cette date pourra être communiquée comme référence dans les flux IDES et IFW, étant donné que c'est uniquement cette date qui déterminera le point de départ de la période non indemnisable et de la période d'invalidité⁴ (la date figurant sur le certificat médical n'est pas effective étant donné la déclaration de l'incapacité de travail en période de repos de maternité – l'incapacité de travail est immédiatement suspendue).

Concernant la semaine de repos mi-temps au cours de laquelle l'incapacité de travail a été déclarée, il y aura lieu d'indemniser la travailleuse en repos mi-temps. Cette solution ne pourrait avoir un impact financier négatif sur l'intéressée que dans l'hypothèse où cette dernière serait considérée comme :

- titulaire ayant charge de famille et que l'incapacité de travail aurait débuté le 1^{er} ou le 2^e jour de la semaine de repos mi-temps (en effet, l'indemnisation maternité : 242,45 EUR est < à l'indemnisation incapacité : 299,25 EUR et 359,10 EUR, soit 59,85 EUR x 5 ou 6 jours (à partir du 01.03.2019 : 301,30 EUR et 361,56 EUR, soit 60,26 EUR x 5 ou 6 jours))

OU

- titulaire isolée et que l'incapacité de travail aurait débuté le 1^{er} jour de la semaine de repos mi-temps (en effet, l'indemnisation maternité : 242,45 EUR est < à l'indemnisation incapacité : 287,34 EUR, soit 47,89 EUR x 6 jours (à partir du 01.03.2019 : 289,32 EUR, soit 48,22 EUR x 6 jours).

Si la travailleuse choisit la seconde option, son repos complet débutera le 1^{er} jour de la semaine qui suit la semaine de repos mi-temps (au cours de laquelle l'incapacité de travail avait initialement été déclarée). L'incapacité de travail ne débiterait alors qu'à l'échéance des semaines de repos complet de maternité.



Attention : la date de début de l'incapacité de travail correspondra au 1^{er} jour qui suit la période de repos complet.

- En outre, seule cette date pourra être communiquée comme référence dans les flux IDES et IFW, étant donné que c'est uniquement cette date qui déterminera le point de départ de la période non indemnisable et de la période d'invalidité⁵ (la date figurant sur le certificat médical n'est pas effective étant donné la déclaration de l'incapacité de travail en période de repos de maternité – l'incapacité de travail est immédiatement suspendue).

* Comment la mutualité contacte-t-elle l'intéressée pour examiner avec elle les options dont elle dispose, lorsque cette dernière est hospitalisée ?

Il y a en tout cas lieu, dans cette situation, après la semaine de repos à mi-temps, de considérer la travailleuse en incapacité de travail (présomption d'incapacité de travail en cas d'hospitalisation) et de contacter la travailleuse afin d'examiner avec elle les deux options dont elle dispose (cf. supra).

C. La période d'incapacité dépasse le délai de carence et vient à coïncider avec des semaines planifiées et fractionnées de repos de maternité mi-temps (grâce au certificat d'incapacité de travail on sait que l'incapacité de travail va durer) :

Semaine de repos mi-temps	Travail	Semaine de repos mi-temps	Travail	Semaine de repos mi-temps	Travail	Semaine de repos mi-temps	Travail
Décl. IT	IT	Fin délai de carence					

4. Sous réserve d'éventuelles nouvelles périodes de repos de maternité survenant au cours cette incapacité de travail et suspendant à nouveau le cours de celle-ci.

5. Sous réserve d'éventuelles nouvelles périodes de repos de maternité survenant au cours cette incapacité de travail et suspendant à nouveau le cours de celle-ci.

À noter tout d'abord que dans cette hypothèse, l'incapacité de travail débutera le 1^{er} jour de la semaine qui suit la semaine de repos mi-temps au cours de laquelle l'incapacité de travail aura été déclarée.



Attention : la date de début de l'incapacité de travail correspondra au 1^{er} jour qui suit la semaine de repos mi-temps au cours de laquelle l'incapacité de travail a été déclarée.

- En outre, seule cette date pourra être communiquée comme référence dans les flux IDES et IFW, étant donné que c'est uniquement cette date qui déterminera le point de départ de la période non indemnisable et de la période d'invalidité⁶ (la date figurant sur le certificat médical n'est pas effective étant donné la déclaration de l'incapacité de travail en période de repos de maternité – l'incapacité de travail est immédiatement suspendue).

En outre, la mutualité devra proposer à la travailleuse de convertir les semaines d'incapacité de travail coïncidant avec des semaines de repos mi-temps en semaine de repos complet **ou** postposer la prise de son repos de maternité à la fin de son incapacité de travail (dans le respect du délai de 36 sem.).

5.2.2. QUID EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉCLARÉE PAR LA TRAVAILLEUSE LA VEILLE DU DÉBUT D'UNE SEMAINE DE REPOS MI-TEMPS ?

- A.** La période d'incapacité dépasse le délai de carence et vient à coïncider avec des semaines planifiées ininterrompues de repos de maternité mi-temps (grâce au certificat d'incapacité de travail on sait que l'incapacité de travail va durer) :

La travailleuse devra faire un choix entre les deux options décrites supra (5.2.1.B.).

- B.** La période d'incapacité dépasse le délai de carence et vient à coïncider avec des semaines *planifiées et fractionnées* de repos de maternité mi-temps – grâce au certificat d'incapacité de travail on sait que l'incapacité de travail va durer et dépasser la période planifiée de repos mi-temps:

La travailleuse devra faire un choix entre les deux options décrites supra (5.2.1.C.).

5.2.3. QUID SI LA TRAVAILLEUSE EST EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL LA VEILLE DU DÉBUT DE SON REPOS DE MATERNITÉ ET QU'ELLE SOLLICITE LA PRISE D'UN REPOS DE MATERNITÉ À MI-TEMPS ?

Il y aura lieu de considérer que son incapacité de travail a pris fin la veille du début du repos de maternité. En effet, pour prendre du repos de maternité à mi-temps, la travailleuse doit être apte ; ne pas être considérée comme incapable de travailler au sens des articles 19 ou 20 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971.

5.2.4. QUID SI LA TRAVAILLEUSE EST EN PÉRIODE DE REPRISE D'UNE ACTIVITÉ AUTORISÉE LA VEILLE DU DÉBUT DE SON REPOS DE MATERNITÉ ET QU'ELLE SOLLICITE LA PRISE D'UN REPOS DE MATERNITÉ À MI-TEMPS ?

La prise du repos de maternité à mi-temps est possible pour autant qu'elle respecte le prescrit de l'autorisation de reprise de l'activité donnée par le médecin-conseil. Il doit bien entendu s'agir de l'activité professionnelle exercée par la travailleuse avant le début de son repos de maternité et pour laquelle elle a reçu l'autorisation du médecin-conseil, et non d'une nouvelle activité professionnelle.

6. Sous réserve d'éventuelles nouvelles périodes de repos de maternité survenant au cours cette incapacité de travail et suspendant à nouveau le cours de celle-ci.

Il y a également lieu de préciser que dans le cadre d'une autorisation donnée sur base de l'article 23 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971, la période de repos de maternité prise à mi-temps ne sera pas prise en considération pour déterminer la date de fin de la période maximale de 6 mois d'autorisation.

5.2.5. QUID SI LA TRAVAILLEUSE, DONT L'INVALIDITÉ A PRIS FIN PEU DE TEMPS AVANT LE DÉBUT DE SON REPOS DE MATERNITÉ, DÉCLARE UNE RECHUTE (INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉCLARÉE DANS LES 3 MOIS DE LA FIN DE L'INVALIDITÉ) AU COURS D'UNE SEMAINE DE REPOS MI-TEMPS OU AU COURS D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL (EN CAS DE FRACTIONNEMENT) ?

La mutualité devra proposer à la travailleuse de convertir les semaines d'incapacité de travail coïncidant avec des semaines de repos mi-temps en semaine de repos complet **ou** postposer la prise de son repos de maternité à la fin de son incapacité de travail (dans le respect du délai de 36 sem.).

En l'absence de fractionnement (incapacité de travail déclarée au cours d'une semaine de repos mi-temps – semaines de repos mi-temps ininterrompues), la travailleuse devra faire un choix entre les deux options décrites supra (5.2.1.B.).

5.2.6. RISQUE DE "DOUBLE MATERNITÉ" ?

Le délai endéans lequel les semaines de repos postnatal facultatif peuvent être prises ayant été rallongé (21 à 36 sem.) et les semaines de repos de maternité pouvant être prises à mi-temps, la probabilité qu'une travailleuse débute un second repos de maternité alors que le premier n'a pas encore pris fin augmente. Il y aura lieu pour la mutualité, dans cette hypothèse, de communiquer à la Direction finances et statistiques du Service des indemnités (DFS) que les périodes de repos de maternité se rapportent à deux risques différents (deux maternités différentes) afin que la DFS fasse elle-même **manuellement** le nécessaire dans le programme IFW.



Attention : Dans cette situation, une semaine de repos de maternité ne peut être liée qu'à un seul des deux repos d'accouchement. Pas de cumul d'indemnisation; la travailleuse ne pourrait pas être indemnisée pour deux repos différents au cours de la même semaine.



Exemple : Vu la date présumée de l'accouchement pour son premier enfant (25.01.2019), Z débute son congé de maternité le 18 janvier 2019 (début de la sem. de repos prénatal obligatoire). Elle accouche le 25 janvier 2019 et le nouveau-né est hospitalisé durant une période ininterrompue de 26 semaines. Elle décide de prendre *la période maximale de repos postnatal facultatif à mi-temps*. Elle accouche d'un deuxième enfant le 15 août 2020 (la date présumée = la date réelle).

- période de repos de maternité obligatoire de trois semaines (premier enfant) : 18 janvier 2019 – 7 février 2019
- période de repos postnatal facultatif suite à l'hospitalisation : une prolongation de 48 semaines de repos à mi-temps : 8 février 2019 – 9 janvier 2020
- période de repos postnatal facultatif qui débute à l'échéance des semaines de prolongation liées à l'hospitalisation de son enfant : elle dispose d'un délai de 36 semaines pour prendre ces dix-huit semaines de repos à temps partiel (10.01.2020 – 17.09.2020).

Dans l'hypothèse où elle n'aurait pas encore épuisé toute la période de repos de maternité liée à son premier enfant avant le 25 juillet 2020 (vu la possibilité d'alterner des sem. de repos (à mi-temps) avec des périodes de travail) :

- vu l'accouchement de son deuxième enfant le 15 août 2020, elle ne peut pas prendre des semaines de repos liées au premier enfant pendant la période à partir du 8 août 2020 jusqu'au 28 août 2020 (c'est le repos obligatoire lié à son deuxième enfant)
- au cours de la période de repos prénatal facultatif (théorique) lié au deuxième enfant (25.07.2020 – 07.08.2020) qui chevauche la période de repos postnatal facultatif (théorique) liée au premier enfant, elle peut uniquement prendre des semaines **liées à un seul des deux repos** (choix de la titulaire)
- pendant la période de repos postnatal facultatif (théorique) liée au deuxième enfant (à partir du 29.08.2020) qui chevauche la période de repos postnatal facultatif (théorique) liée au premier enfant (29.08.2020 – 17.09.2020), elle peut uniquement prendre des semaines **liées à un seul des deux repos** (choix de la titulaire).

VI. Entrée en vigueur

Ces modifications produisent leurs effets à partir du **1^{er} janvier 2019** et s'appliquent à chaque repos de maternité qui débute à partir de cette date.

Les circulaires O.A. suivantes sont abrogées :

- la circulaire O.A. n° 2016/379 - 483/3 du 22 décembre 2016
- la circulaire O.A. n° 2018/99 - 483/4 du 27 mars 2018.

 Circulaire O.A. n° 2019/117 – 483/5 du 26 mars 2019.