

III. L'indemnisation du congé de paternité ou de naissance dans le régime des travailleurs salariés

La **loi du 10 août 2001** relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (publiée au M.B. le 15.09.2001) a instauré un congé de paternité pour les travailleurs liés par un contrat de travail (art. 30, § 2, de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail). Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

La **loi du 13 avril 2011** modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (publiée au M.B. le 10.05.2011) a élargi, sous certaines conditions, à compter du 20 mai 2011, le droit au "congé de paternité" à un droit pour le coparent ("congé de naissance").

La **loi-programme du 20 décembre 2020** (publiée au M.B. le 30.12.2020) a porté le droit au congé de paternité ou de naissance de dix jours à :

- quinze jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2021
- vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023.

L'arrêté royal du 10 janvier 2021 modifiant l'article 223*bis* de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (publié au M.B. le 18.01.2021) apporte, dans ce cadre, les adaptations nécessaires à l'article 223*bis* de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 susvisé.

Le règlement du 20 janvier 2021 modifiant le règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, § 1^{er}, 5^o, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (publié au M.B. le 24.02.2021) adapte le règlement des indemnités du 16 avril 1997 à la suite des modifications précitées.

La présente circulaire explique le congé de paternité ou de naissance pour les travailleurs salariés et précise les mesures d'exécution dans le cadre du secteur des indemnités.

L'explication concerne en premier lieu le droit au congé de paternité ou de naissance visé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, donc le droit au congé de paternité ou de naissance pour les travailleurs liés par un contrat de travail. Toutefois, elle concerne également les titulaires non liés par un contrat de travail dans l'assurance indemnités et maternité qui travaillent dans des circonstances similaires et peuvent bénéficier, sur la base de la réglementation du travail qui leur est applicable, de ce type de congé *aux mêmes conditions* que les assurés liés par un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 susvisée.

I. Congé de paternité ou de naissance - Droit du travail

I.1. Durée de la période du congé de paternité ou de naissance

La durée du congé de paternité ou de naissance s'élève à :

- **dix jours** au maximum pour les naissances qui ont lieu avant le 1^{er} janvier 2021
- **quinze jours** au maximum pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2021
- **vingt jours** au maximum pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023.

L'intéressé ne peut prendre des jours de congé de paternité ou de naissance que durant les jours pendant lesquels il aurait travaillé normalement suivant son régime de travail (*cf. infra*, I.2).

Un travailleur à temps partiel (notion uniforme) peut également prétendre à dix (15 ou 20) jours de congé de paternité ou de naissance. Le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur (facteur Q - notion uniforme) n'a, en d'autres mots, pas d'impact à cet égard.

Le nombre moyen de jours de travail par semaine (régime de travail – notion uniforme) a par contre un impact à cet égard.

Pour les travailleurs à temps plein dont les prestations hebdomadaires sont réparties sur le week-end, la durée du congé de paternité ou de naissance est en effet limitée au nombre de jours correspondant aux nombre de semaines de congé de paternité ou de naissance qu'un travailleur dont les prestations de travail sont réparties sur 5 jours par semaine peut prendre (*cf. infra*, I.5).

De manière générale, les 2, 3 et 4 semaines de congé de paternité ou de naissance correspondent ainsi à 10, 15 et 20 jours pour un travailleur dont les prestations sont réparties sur 5 jours par semaine et à 4, 6 et 8 jours pour un travailleur dont les prestations sont réparties sur 2 jours par semaine. L'employeur rémunère, de manière générale, les 3 premiers jours ; ce qui correspond à 1,2 jour (3/10 des 4 jours de congé, 3/15 des 6 jours de congé et 3/20 des 8 jours de congé) pour un travailleur dont les prestations sont réparties sur 2 jours par semaine. Le Roi peut en outre fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des modalités particulières en ce qui concerne le droit au congé de paternité ou de naissance à l'égard de certains travailleurs salariés qui ne sont pas engagés dans un régime de travail étalé sur cinq jours par semaine (*cf. art. 30, § 3, de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail*)¹. Cette disposition n'a toutefois pas encore été mise en œuvre.

En cas de changement d'employeur pendant la période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement, (le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale nous a communiqué que) le travailleur ne pourra pas revendiquer auprès de son nouvel employeur les jours de congés de paternité ou de naissance qu'il a déjà épuisés chez son ancien employeur mais pourra toutefois encore épuiser le solde des jours de congé de paternité ou de naissance auxquels il a droit chez son nouvel employeur (10, 15 ou 20 jours à répartir sur les occupations exercées **successivement** chez A puis chez B). L'octroi du droit au congé de paternité ou de naissance étant associé à un événement unique, à savoir la naissance d'un enfant, ce droit au congé devrait, de manière générale, n'être accordé qu'une seule fois.

En cas d'occupations (à temps partiel) simultanées chez deux employeurs différents, (le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale nous a communiqué que) le travailleur pourra par contre invoquer la formulation générale de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour revendiquer, à l'égard de chaque employeur, un droit à dix (15 ou 20) jours de congé de paternité ou de naissance (10, 15 ou 20 jours pris dans le cadre de l'occupation exercée à temps partiel chez A et 10, 15 ou 20 jours pris dans le cadre de l'occupation à temps partiel chez B).

1. La loi-programme du 02.08.2002 a modifié à cet égard les dispositions de l'art. 30, § 3, de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.

I.2. Délai dans lequel le congé de paternité ou de naissance doit être pris

Le congé de paternité ou de naissance doit être pris **dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement**. Le jour de l'accouchement est compris dans la période de quatre mois. Les dix (15 ou 20) jours peuvent être pris en une seule fois ou être répartis.

Les jours de congé de paternité ou de naissance ne peuvent être pris que durant les jours pendant lesquels le travailleur aurait normalement travaillé conformément à son régime de travail.

Lorsque l'exécution du contrat de travail a déjà été suspendue pour une raison autre que le congé de paternité ou de naissance, la personne concernée ne peut prétendre à un congé de paternité ou de naissance pendant cette période de suspension.



Exemple :

Un employé à temps plein (qui travaille du lundi au vendredi) est reconnu en incapacité de travail du 1^{er} janvier 2021 au 31 août 2021 inclus. Son épouse accouche le 15 mars 2021. Étant donné que la période de quatre mois à compter de la date de l'accouchement s'inscrit entièrement dans une période pendant laquelle l'exécution du contrat de travail était déjà suspendue (pour cause d'incapacité de travail), la personne concernée ne peut pas prendre de congé de paternité et ne peut par conséquent prétendre à des indemnités de congé de paternité.

I.3. Bénéficiaires du congé de paternité ou de naissance

Il existe un **système de classement** pour prendre les dix (15 ou 20) jours de congé suite à la naissance d'un enfant.

En principe, *un seul* travailleur peut prendre le congé de paternité ou de naissance pour un même enfant dans l'ordre de priorité suivant :

1) le travailleur du côté duquel la filiation est établie

Si la filiation du côté du père ou de la coparente ("co-mère") est établie, seul ce(tte) travailleur(se) peut prétendre à un congé de paternité ou de naissance.

Peu importe que le père ou la coparente prenne ou non les dix (15 ou 20) jours de congé de paternité ou de naissance.

L'existence ou l'inexistence d'un lien de filiation du côté du père ou de la coparente ("co-mère") doit être évaluée au moment où le coparent souhaite prendre le congé de naissance (c.-à-d. au moment où la demande est introduite). Si, à ce moment, toutes les conditions d'octroi dans le chef du coparent sont remplies, il peut prétendre au congé de naissance, même si le père biologique devait reconnaître ultérieurement l'enfant, sauf en cas de mauvaise foi de la mère ou du coparent (par ex., lorsqu'il peut être démontré que la mère ou le coparent savait que le lien de filiation du côté du père serait encore établi par la reconnaissance).

En l'absence de lien de filiation du côté du père ou de la coparente, le droit au congé de paternité ou de naissance revient ensuite :

2) au travailleur qui est marié avec la mère au moment de la naissance

3) au travailleur qui cohabite légalement avec la mère (chez laquelle l'enfant a sa résidence principale) et qui n'est pas uni par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont il ne peut être dispensé par le Roi

- 4) *au travailleur qui, pendant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la mère (chez laquelle l'enfant a sa résidence principale) et qui n'est pas uni par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont il ne peut être dispensé par le Roi.*

Il s'agit d'une période de cohabitation de minimum trois ans *précédant la naissance*, à savoir au moins une période de trois ans calculée de date à date et donc pas trois années civiles, par exemple la mère et le coparent d'un enfant né le 15 mars 2021 doivent au moins avoir cohabité de façon permanente depuis le 15 mars 2018.

Remarque : la deuxième situation susmentionnée (en particulier le travailleur qui est marié avec la mère au moment de la naissance) est devenue davantage théorique le 1^{er} janvier 2015 depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mai 2014 portant établissement de la filiation de la coparente (vu la présomption de coparenté à l'égard de l'épouse de la mère).

I.4. Indemnité de congé de paternité ou de naissance

Pour les trois premiers jours d'absence, le travailleur reçoit son salaire normal (cf. art. 30, § 2, de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

Pour les jours suivants, l'intéressé a droit à une indemnité versée par sa mutualité (cf. art. 223bis de l'A.R. du 03.07.1996) :

- au maximum **7 jours** pour les naissances avant le 1^{er} janvier 2021
- au maximum **12 jours** pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2021
- au maximum **17 jours** pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2023.

I.5. Congé de paternité ou de naissance pris par un travailleur de week-end

Pour les travailleurs de week-end (régime de travail de 2 jours par semaine - 24h/24h) employés en application d'une convention collective de travail conclue sur la base de la convention collective de travail n° 42, au Conseil national du travail le 2 juin 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, le régime suivant a été élaboré :

Pour les naissances avant le 1^{er} janvier 2021 :

- 1,2 jour est rémunéré par l'employeur (4 jours x 3/10 jours)
- 2,8 jours sont rémunérés par la mutualité (4 jours x 7/10 jours).

Pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2021 :

- 1,2 jour est rémunéré par l'employeur (6 jours x 3/15 jours)
- 4,8 jours sont rémunérés par la mutualité (6 jours x 12/15 jours).

Pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2023 :

- 1,2 jour est rémunéré par l'employeur (8 jours x 3/20 jours)
- 6,8 jours sont rémunérés par la mutualité (8 jours x 17/20 jours).

I.6. Congé de paternité ou de naissance et naissance multiple

Dans le cas d'une naissance multiple, les jours de congé de paternité ou de naissance ne sont accordés qu'une seule fois.

I.7. Congé de paternité ou de naissance si l'enfant naît sans vie

Un titulaire peut seulement prendre un congé de paternité ou de naissance à condition que la mère ait "accouché". Il est question d'accouchement dès que un enfant vient au monde vivant (viable), quelle que soit la durée de la grossesse.

Si l'enfant est par contre mort-né, l'octroi des indemnités de congé de paternité ou de naissance est seulement possible, à l'occasion d'un droit au congé de paternité ou de naissance, en cas de grossesse d'une durée d'au moins 180 jours.²

I.8. Interdiction de cumul avec d'autres risques

I.8.1. REPOS DE MATERNITÉ ET CONGÉ DE NAISSANCE

Le droit au congé de maternité exclut, pour un même parent, le droit au congé de naissance (c'est expressément stipulé).

Une mère qui prend un repos de maternité ne peut jamais prendre, comme "coparente", de congé de naissance pour le même enfant.

I.8.2. CONGÉ DE MATERNITÉ CONVERTI ET CONGÉ DE PATERNITÉ OU DE NAISSANCE

Le travailleur qui, en application de l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, prend le congé de maternité converti, n'a plus droit au congé de paternité ou de naissance.

Toutefois, si l'intéressé avait précédemment pris des jours de congé de paternité ou de naissance, ces jours sont maintenus.

I.8.3. CONGÉ D'ADOPTION ET DE NAISSANCE

Le droit au congé de naissance est déduit du droit au congé d'adoption (c'est expressément stipulé). Le congé d'adoption prime donc sur le congé de naissance.

Cela signifie *concrètement* qu'un coparent qui a opté pour l'adoption de l'enfant du partenaire et, dans ce cadre, exerce le droit au congé d'adoption, ne peut plus exercer par la suite le droit au congé de naissance.

Si l'intéressé a pris totalement ou non les jours de congé de naissance et souhaite ensuite prendre un congé d'adoption, la période de congé d'adoption sera diminuée des jours de congé de naissance qui ont été pris.

Comme le congé d'adoption ne peut être pris que par semaine ou par multiple de semaines (il doit s'agir d'une période ininterrompue) et que le congé de naissance peut être réparti sur un ou plusieurs jours, le congé d'adoption doit être diminué :

- d'une semaine pour un coparent qui a déjà pris entre un et cinq jours de congé de naissance
- de deux semaines pour un coparent qui a déjà pris entre six et dix jours de congé de naissance
- de trois semaines pour un coparent qui a déjà pris entre onze et quinze jours de congé de naissance
- de quatre semaines pour un coparent qui a déjà pris entre seize et vingt jours de congé de naissance.

2. Suivant l'application par analogie de la règle qui vaut en cas de repos de maternité : l'art. 39, al. 2, de la loi sur le travail du 16.03.1971 ("Lorsque la travailleuse accouche d'un enfant sans vie, l'interruption du travail est accordée à condition que la grossesse ait duré un minimum de 180 jours à dater de la conception") et l'art. 114, al. 4, de la loi coordonnée le 14.07.1994 ("Lorsque la titulaire accouche d'un enfant sans vie, les al. 1^{er} à 3 s'appliquent, pour autant que la grossesse ait duré un minimum de 180 jours à dater de la conception.").

II. Congé de paternité ou congé de naissance et secteur des indemnités

II.1. Conditions relatives à la qualité de titulaire et conditions d'assurabilité

II.1.1. NOTION DE TRAVAILLEUR

- a) L'intéressé ne peut prétendre aux indemnités de congé de paternité ou de naissance qu'à condition qu'il soit toujours lié par un contrat de travail (ou qu'il travaille dans des conditions similaires).

Le travailleur qui reçoit une indemnité pour rupture du contrat de travail ne peut cependant pas prétendre aux indemnités.

Il doit par conséquent s'agir d'un titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, 1^o, a), de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, à l'exception du travailleur qui bénéficie d'une indemnité pour rupture du contrat de travail visée à l'article susmentionné.

Un chômeur contrôlé ne peut donc en principe pas prétendre à des indemnités de congé de paternité ou de naissance.



Exception : le travailleur à temps partiel volontaire et le travailleur à temps partiel avec maintien des droits, tels que visés dans la réglementation chômage (il s'agit également de chômeurs contrôlés), peuvent par contre prendre du congé de paternité ou de naissance vu qu'ils sont liés par un contrat de travail.

- b) Un membre du personnel contractuel dans la fonction publique peut également prétendre au congé de paternité ou de naissance. Si ce membre du personnel, à la suite du régime de congé qui lui est applicable, a droit à la rémunération pour plus de trois jours, il a uniquement droit aux indemnités pour le congé de paternité ou de naissance pour le solde du congé (en application de l'art. 103, § 1^{er}, 1^o, de la loi coordonnée du 14.07.1994).

II.1.2. CONDITIONS D'ASSURABILITÉ

Il ne suffit pas que l'assuré social soit lié par un contrat de travail (ou travaille dans des circonstances similaires). Les conditions d'assurabilité en vigueur doivent également être remplies dans le cadre de l'assurance maternité.

En ce qui concerne en particulier le *stage d'attente*, la personne concernée doit donc accomplir un stage d'attente de **six** mois au cours duquel elle doit apporter la preuve de 120 jours de travail ou assimilés (travailleur à temps plein) ou 400 heures de travail ou assimilées (travailleur à temps partiel) et les conditions relatives au montant du salaire à justifier doivent être remplies.



Remarque : les jours couverts par une indemnité accordée pendant le congé de paternité ou le congé de naissance sont assimilés à des jours de travail dans le cadre du contrôle des conditions d'assurabilité.

II.2. Procédure d'obtention des indemnités de congé de paternité ou de congé de naissance

(art. 10 et art. 52^{sexies}, § 1^{er}, du règlement du 16.04.1997 portant exécution de l'art. 80, § 1^{er}, 5^o, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.07.1994)

L'intéressé doit introduire une demande auprès de sa mutualité. Aucune formalité spécifique n'est requise en l'espèce.

Les pièces justificatives suivantes doivent être jointes à cette demande :

Pièce justificative à joindre par le travailleur salarié du côté duquel la filiation est établie :

- un extrait d'acte de naissance (qui permet en particulier à la mutualité de contrôler s'il existe un lien de filiation légal du côté du père ou de la co-mère).

[Pièces justificatives à joindre par le coparent qui est marié avec la mère biologique de l'enfant :

- un extrait d'acte de naissance (qui permet en particulier à la mutualité de contrôler s'il n'existe pas de lien de filiation légal du côté du père ou de la co-mère)
- une déclaration sur l'honneur signée par l'assuré dans laquelle il confirme remplir les conditions pour prétendre audit congé en vertu de l'ordre de priorité fixé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La mutualité peut, par voie de consultation des données du Registre national des personnes physiques, contrôler si la mère et le coparent sont effectivement mariés.]

Pièces justificatives à joindre par le coparent qui cohabite légalement avec la mère biologique de l'enfant :

- un extrait d'acte de naissance (qui permet en particulier à la mutualité de contrôler s'il n'existe pas de lien de filiation légal du côté du père ou de la co-mère)
- une déclaration sur l'honneur signée par l'assuré dans laquelle il confirme remplir les conditions pour prétendre audit congé en vertu de l'ordre de priorité fixé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qu'il n'est pas uni avec la mère par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi.

La mutualité peut, par voie de consultation des données du Registre national des personnes physiques, contrôler les conditions restantes :

- si la mère et le coparent cohabitent effectivement légalement
- si l'enfant a été inscrit à la même adresse que celle de la mère et du coparent.

Pièces justificatives à joindre par le coparent qui cohabite de fait avec la mère biologique de l'enfant :

- un extrait d'acte de naissance (qui permet en particulier à la mutualité de contrôler s'il n'existe pas de lien de filiation légal du côté du père ou de la co-mère)
- une déclaration sur l'honneur signée par l'assuré dans laquelle il confirme remplir les conditions pour prétendre audit congé en vertu de l'ordre de priorité fixé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qu'il n'est pas uni avec la mère par un lien de parenté entraînant une prohibition du mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi.

La mutualité peut, par voie de consultation des données du Registre national des personnes physiques, contrôler les conditions restantes :

- si la mère et le coparent cohabitent effectivement pendant une période ininterrompue d'au moins trois ans précédant la naissance de l'enfant (le caractère affectif de cette cohabitation peut uniquement être démontré par voie de déclaration sur l'honneur)
- si l'enfant a été inscrit à la même adresse que celle de la mère et du coparent.



Remarque : si l'enfant naît sans vie, l'intéressé doit fournir à la mutualité un acte d'un enfant sans vie. Un acte d'enfant né sans vie peut aussi être établi, à la demande, en cas de grossesse de moins de 180 jours, plus particulièrement si la grossesse a une durée de 140 à 179 jours (suivant l'art. 58, § 2, du C.civ.). La mutualité doit donc toujours procéder à une vérification de la durée de la grossesse mentionnée sur l'acte d'un enfant né sans vie (mention obligatoire) avant d'accorder les indemnités. En cas de maternité d'une durée de 140 à 179 jours, l'intéressé n'ouvre en effet pas de droit aux indemnités de congé de paternité ou de naissance.

Après réception de la demande, la mutualité transmet à l'intéressé la feuille de renseignements (*volet à compléter par le titulaire*). Il convient de renvoyer cette feuille de renseignements complétée et signée à la mutualité.

L'employeur (ou son mandataire) doit faire le nécessaire en ce qui concerne le *volet à compléter par l'employeur* (cf. *infra*, II.4).

II.3. Calcul du montant de l'indemnité de congé de paternité ou de naissance

(art. 223bis de l'A.R. du 03.07.1996)

L'indemnité de congé de paternité ou d'adoption s'élève à 82 % de la rémunération perdue de l'intéressé. Le plafond salarial maximum est d'application (art. 87, al. 1^{er}, de la loi coordonnée du 14.07.1994 et art. 212 de l'A.R. du 03.07.1996).

L'article 52quinquies du règlement des indemnités du 16 avril 1997 stipule que la rémunération perdue est déterminée en application des articles 23 à 28 du règlement.

Les articles 23 à 28 du règlement précité doivent être combinés aux règles décrites aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne".

En application de l'article 2 de l'arrêté royal précité du 10 juin 2001, est prise en considération comme rémunération journalière moyenne, lorsque le travailleur prend son congé de paternité ou d'adoption (de façon étalée), la rémunération journalière moyenne :

- à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le risque, qui donne lieu à l'octroi de l'indemnité, se produit (plus précisément, le 1^{er} jour du congé de paternité ou de naissance) si l'intéressé n'a **pas d'occupation stable**
- à laquelle le travailleur a pu prétendre le dernier jour du deuxième trimestre précédant le trimestre où le risque, qui donne lieu à l'octroi de l'indemnité, se produit en cas d'**occupation stable** (l'occupation en question est demeurée stable à partir de ce dernier jour du 2^e trimestre précité jusqu'à la date de début du congé de paternité ou de naissance).



Remarques :

- 1) Pour le travailleur intérimaire et le travailleur saisonnier, la rémunération perdue est déterminée conformément à l'article 27 du règlement, *sans que soit appliqué à cette rémunération le coefficient de réduction fixé sur la base de cette disposition*.
- 2) Si le travailleur - en cas de changement d'employeur - prend le solde du congé de paternité ou de naissance dans le cadre de l'emploi chez l'employeur précédent, il n'est pas tenu compte, pour le calcul des indemnités, de la rémunération journalière moyenne issue de l'emploi chez l'autre employeur. Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne", seule la rémunération journalière moyenne issue du contrat de travail auquel l'intéressé est lié *au début du congé de paternité ou de naissance* est en effet pertinente pour le calcul de l'indemnité du congé de paternité ou de naissance.

Pour déterminer la rémunération journalière moyenne, il n'est cependant pas tenu compte du nombre de jours ouvrables (semaine de 6 jours) que compte la période de congé de paternité ou de naissance mais bien du nombre moyen de jours au cours desquels l'intéressé aurait normalement travaillé au début du congé (régime de travail).

=>Limitation de l'indemnisation journalière en fonction du plafond salarial journalier

Le plafond salarial journalier étant applicable, le montant de l'indemnité journalière doit, le cas échéant, être limité au montant maximum de l'indemnité journalière.

Le montant maximum de l'indemnité journalière s'élève à 82 % du plafond salarial journalier. Celui-ci est exprimé dans un régime de 6 jours par semaine (146,9772 EUR à partir du 01.03.2020). Il doit, si nécessaire, être converti en fonction du régime de travail de l'intéressé au début du congé de paternité ou de naissance (x 6 jours / nombre moyen de jours de travail du régime de travail de l'intéressé) :

- en fonction d'une semaine de six jours de travail, le montant maximal de l'indemnité journalière de congé de paternité ou de naissance s'élève à 120,5213 EUR (congé de paternité ou de naissance débutant à partir du 01.03.2020)
- en fonction d'une semaine de 5 jours de travail, le montant maximal de l'indemnité journalière de congé de paternité ou de naissance s'élève à 144,6256 EUR (congé de paternité ou de naissance débutant à partir du 01.03.2020)
- en fonction d'une semaine de 2 jours de travail, le montant maximal de l'indemnité journalière de congé de paternité ou de naissance s'élève à 361,5639 EUR (congé de paternité ou de naissance débutant à partir du 01.03.2020)
- ... (cf. *infra*, II.3.1).

=>Limitation de l'indemnisation totale en fonction d'un régime de 5 jours de travail par semaine

Le montant total des indemnités à octroyer pour le congé de paternité ou de naissance ne peut en outre pas être supérieur au montant total maximal de toutes les indemnités journalières du congé de paternité ou de naissance auquel un travailleur peut prétendre dans un régime de travail de 5 jours par semaine, à savoir :

- le montant maximal total des 7 indemnités (en cas d'une naissance avant le 01.01.2021)
- le montant maximal total des 12 indemnités (en cas d'une naissance à partir du 01.01.2021 jusqu'au 31.12.2022)
- le montant maximal total des 17 indemnités (en cas de naissance à partir du 01.01.2023).



Exemples :

Pour les congés de paternité ou de naissance débutant à partir du 1^{er} mars 2020, le montant maximal de l'indemnité journalière de congé de paternité ou de naissance s'élève, en fonction d'une semaine de 5 jours, à 144,6256 EUR :

- en cas de naissance fin 2020, le montant total maximal de toutes les indemnités journalières du congé de paternité ou de naissance ne peut pas être supérieur à 1.012,41 EUR (7 jours x 144,63 EUR par jour)
- en cas de naissance début 2021, le montant total maximal de toutes les indemnités journalières du congé de paternité ou de naissance ne peut pas être supérieur à 1.735,56 EUR (12 jours x 144,63 EUR par jour).

II.3.1. SITUATIONS GÉNÉRALES

II.3.1.1. Employé payé forfaitairement mensuellement

- l'intéressé **travaille à temps plein** (5 jours par semaine) et gagne un salaire mensuel forfaitaire de 3.500 EUR :

Rémunération perdue : $\frac{3.500 \text{ EUR} \times 12}{(52 \times 5)} = 161,5385 \text{ EUR}$

Montant de l'indemnité : $161,5385 \text{ EUR} \times 82 \% = 132,4616 \text{ EUR} = 132,46 \text{ EUR}$

Montant inférieur à l'indemnité maximum : $120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 132,4616 \text{ EUR}$

- l'intéressé travaille à temps plein (5 jours par semaine) et gagne un salaire mensuel forfaitaire de 5.000 EUR :

Rémunération perdue : $\frac{5.000 \text{ EUR} \times 12}{(52 \times 5)} = 230,7692 \text{ EUR}$

Montant de l'indemnité : $230,7692 \text{ EUR} \times 82 \% = 189,2307 \text{ EUR}$ à limiter à 144,6256 EUR.

II.3.1.2. Ouvrier avec régime de travail hebdomadaire

- l'intéressé travaille à temps plein (semaine de 5 jours) et gagne un salaire brut hebdomadaire de 500 EUR :

Rémunération perdue : $500 \text{ EUR} / 5 = 100 \text{ EUR}$

Montant de l'indemnité : $100 \text{ EUR} \times 82 \% = 82 \text{ EUR}$

Montant inférieur à l'indemnité maximum : $120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 82 \text{ EUR}$

- l'intéressé travaille deux jours par semaine et gagne un salaire brut hebdomadaire de 1.000 EUR :

Rémunération perdue : $1.000 \text{ EUR} / 2 = 500 \text{ EUR}$

Montant de l'indemnité : $500 \text{ EUR} \times 82 \% = 410 \text{ EUR}$.

Mais à limiter à : $120,5213 \text{ EUR} \times (6/2) = 361,5639 \text{ EUR}$.

S'il s'agit d'un travailleur du week-end qui ne prend que 4 ou 6 jours de congé de paternité ou de naissance, le montant total des indemnités (2,8 ou 4,8 indemnités) ne dépasse pas le montant total maximal de toutes les indemnités journalières du congé de paternité ou de naissance auquel un travailleur peut prétendre dans un régime de travail de 5 jours par semaine.

II.3.1.3. Travailleur salarié avec salaire annuel fixe

- l'intéressé est un travailleur salarié avec salaire annuel de 28.800 EUR. L'intéressé travaille 4 jours par semaine :

$$\text{Rémunération perdue : } \frac{28.800 \text{ EUR}}{(52 \times 4)} = 138,4615 \text{ EUR}$$

$$\text{Indemnité : } 138,4615 \text{ EUR} \times 82 \% = 113,5384 \text{ EUR} = 113,54 \text{ EUR}$$

$$\text{Indemnité inférieure au montant maximum: } \frac{120,5213 \text{ EUR} \times 312}{(52 \times 4)} = 180,7820 \text{ EUR} >$$

$$113,5384 \text{ EUR}$$

II.3.1.4. Travailleur avec deux occupations

- Le travailleur travaille chez *l'employeur A* à temps partiel (5 demi-jours par semaine) et gagne un salaire mensuel forfaitaire de 1.541,30 EUR :

$$\text{Salaire perdu : } \frac{1.541,30 \text{ EUR} \times 12}{(52 \times 5)} = 71,1369 \text{ EUR}$$

$$\text{Indemnités: } 71,1369 \text{ EUR} \times 82 \% = 58,33 \text{ EUR}$$

$$\text{Montant plus bas que l'indemnité maximale : } 120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 58,33 \text{ EUR}$$

- L'intéressé travaille chez *l'employeur B* à temps partiel (19 h par sem. – 5 demi-jours par sem.) et a un salaire horaire de 14,50 EUR :

$$\text{Salaire perdu: } (14,50 \text{ EUR} \times 19) / 5 = 55,1000 \text{ EUR}$$

$$\text{Indemnités: } 55,1000 \text{ EUR} \times 82 \% = 45,18 \text{ EUR}$$

$$\text{Montant plus bas que l'indemnité maximale : } 120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 45,18 \text{ EUR.}$$

S'il prend 15 jours de congé de paternité ou de naissance dans le cadre de chaque occupation, l'intéressé a donc droit à $(58,33 \text{ EUR} \times 12) + (45,18 \text{ EUR} \times 12) = 699,96 \text{ EUR} + 542,16 \text{ EUR} = 1.242,12 \text{ EUR}$ d'indemnités. Ce montant total est plus bas que le montant total maximal de toutes les indemnités de congé de paternité ou de naissance auxquelles le travailleur pourrait prétendre dans un régime de travail de 5 jours par semaine.

II.3.2. SITUATIONS PARTICULIÈRES

II.3.2.1. Travailleur salarié qui a repris une activité comme travailleur salarié avec l'autorisation du médecin-conseil

(art. 100, § 2, de la loi coordonnée du 14.07.1994 et art. 230 de l'A.R. du 03.07.1996)

L'intéressé est lié par un contrat de travail qui fixe les conditions et le volume de l'activité. En fonction de ce contrat de travail, l'intéressé a droit à trois jours de congé de paternité ou de naissance payés par l'employeur et à sept (12 ou 17) jours à charge de la mutualité.

Les indemnités de congé de paternité ou de naissance sont calculées sur la base du salaire de l'activité autorisée. Le montant des indemnités de congé de paternité ou de naissance doit également être pris en compte comme "revenu professionnel" pour l'application de l'article 230, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. Dans ce contexte, il faut entendre par "revenu professionnel", tout revenu tel que visé à l'article 17, § 1^{er}, 5^o ou à l'article 23, § 1^{er}, 4^o, du code des impôts sur les revenus 1992 qu'un titulaire acquiert par l'exercice d'une activité personnelle, *ainsi que toute indemnité, rétribution ou rente qui lui est accordée en raison de la perte de ce revenu.*

Exemple :

L'intéressé a été reconnu comme étant incapable de travailler à partir du 1^{er} octobre 2020 et peut prétendre à une indemnité d'incapacité de travail s'élevant à **78,46 EUR**.

Cf. le montant du salaire mensuel forfaitaire pour un mois normal de travail à temps plein (38 h par sem. (factor S)) : 3.400 EUR.

Montant de l'indemnité d'incapacité de travail : $(3.400 \text{ EUR} / 26) = 130,7692 \text{ EUR} \times 60 \% = 78,4615 \text{ EUR}$.

Il a repris une activité autorisée comme employé à mi-temps le 1^{er} février 2021 (19 h par sem. (facteur Q) - 5 demi-jours par semaine). Le salaire mensuel forfaitaire pour un mois normal de travail à temps partiel s'élève à 1.700 EUR. Son épouse a accouché le 7 mars 2021. L'intéressé prend 15 jours de congé de paternité à partir du 8 mars 2021 jusqu'au 12 mars 2021 inclus (5 jours), à partir du 15 mars 2021 jusqu'au 19 mars 2021 inclus (5 jours) et à partir du 22 mars 2021 jusqu'au 26 mars 2021 inclus (5 jours). Les trois premiers jours, à partir du 8 mars 2021 jusqu'au 10 mars 2021 inclus, sont payés par l'employeur.

Montant de l'indemnité de congé de paternité :

$\frac{1.700 \text{ EUR} \times 12}{52 \times 5} = 78,4615 \text{ EUR} \times 82 \% = 64,3384 \text{ EUR} = 64,34 \text{ EUR}$.

Montant de l'indemnité d'incapacité de travail pendant le congé de paternité :

Toutes les heures de congé de paternité reprises dans le cadre de l'activité autorisée (déclarées sous le code de prestation indicatif "52") constituent des heures assimilées pour le paiement de la fraction d'occupation (application de la règle de cumul visée à l'art. 230, § 1^{er}, de l'A.R. du 03.07.1996). Elles doivent donc être prises en compte comme heures de travail prestées dans le cadre de l'activité autorisée.

Puisque l'intéressé a repris le travail à mi-temps (ou 50 %), ses indemnités sont réduites de 30 % (= la part de la fraction d'occupation dépassant 1/5^e soit 20 %), $78,4615 \text{ EUR} \times 0,7 = 54,9231 \text{ EUR} = 54,92 \text{ EUR}$.

Pour les jours de congé de paternité pris dans le cadre de l'exercice de l'activité autorisée, il peut cumuler les indemnités de congé de paternité avec les indemnités d'incapacité de travail (ex. : pour le jeudi 11.03.2021, il perçoit une indemnité d'incapacité de travail de 54,92 EUR **et** une indemnité de congé de paternité de 64,34 EUR).

II.3.2.2. Travailleur salarié volontaire à temps partiel et travailleur à temps partiel avec maintien de droits qui ont droit à l'allocation de garantie de revenus

Pour les jours de congé de paternité et de naissance pour lesquels l'intéressé maintient le droit à l'allocation de garantie de revenus, celui-ci peut uniquement prétendre à l'indemnité de congé de paternité ou de naissance calculée sur la base du salaire issu de son activité (cf. art. 242, § 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

II.3.2.3. Travailleur qui a interrompu ou interrompt partiellement sa carrière professionnelle

Si le travailleur a au début du congé de paternité ou de naissance interrompu sa carrière professionnelle partiellement, l'indemnité est calculée sur base de la rémunération journalière moyenne qui découle de l'occupation exercée durant cette interruption de carrière partielle (moyennant réduction des prestations de travail). Si l'intéressé prend encore des jours de congé de paternité ou de naissance après la fin de la période d'interruption partielle de carrière, il faut encore tenir compte de la rémunération journalière moyenne qui serait prise en considération si ses prestations de travail n'avaient pas été diminuées (suivant l'application de l'art. 35 du règlement des indemnités du 16.04.1997).

Si la période d'interruption de carrière débute seulement après le début du congé de paternité ou de naissance, il faut diminuer les indemnités relatives aux jours de congé de paternité ou de naissance pris pendant cette interruption de carrière partielle à concurrence du montant de l'indemnité d'interruption converti en jour ouvrable (en application des art. 232 et 236 de l'A.R. du 03.07.1996).

II.3.2.4. Travailleur qui est aussi indépendant à titre complémentaire

Si le travailleur exerce aussi une activité comme travailleur indépendant à titre complémentaire, il n'existe pas d'interdiction formelle de continuer à exercer l'activité indépendante complémentaire les jours de congé de paternité ou de naissance. L'intéressé ne peut toutefois pas avoir l'intention de consacrer son congé de paternité ou de naissance à gonfler de manière importante le volume de son activité comme travailleur indépendant durant cette période (pas d'exercice d'une activité complémentaire pendant les heures de suspension de l'exécution du contrat de travail pour congé de paternité ou de naissance).

II.4. Feuille de renseignements indemnités - volet employeur (période de référence)

L'employeur doit (le cas échéant après une demande expresse de la mutualité) compléter le volet employeur de la feuille de renseignements indemnités (ZIMA 001).

Dans la **version électronique de la feuille de renseignements indemnités (ZIMA 001** – utilisation généralisée de la version électronique depuis le 01.07.2019), la période de référence correspond à la période complète couverte par le congé de paternité ou de naissance (donc tant la période payée par l'employeur que celle à charge de la mutualité).

Dans cette période de référence, tous les jours de congé de paternité ou de naissance pris doivent être mentionnés par le code applicable "nature du jour" :

- le code nature du jour 1 pour les trois premiers jours payés par l'employeur
- le code nature du jour 6.10 pour les sept (12 ou 17) jours maximums payés par la mutualité.

En ce qui concerne la **version papier de la feuille de renseignements indemnités**, l'employeur (ou son mandataire) doit mentionner dans la grille de la rubrique 16 de la feuille de renseignements les dix (15 ou 20) jours maximums de congé de paternité ou de naissance. Il faut d'abord mentionner les trois jours payés par l'employeur par le code "1". ensuite, il faut mentionner les autres jours par le code "6.10".

L'employeur ou son mandataire doit encore compléter les rubriques 7 à 15.

Sur la base des données complétées sous la rubrique 14, il est possible de déterminer le montant de la rémunération perdue servant au calcul de l'indemnité de congé de paternité ou de naissance.

Pour les *travailleurs du week-end* (cf. *supra*, I.5.), la durée maximale du congé de paternité ou de naissance est plus limitée (4, 6 ou 8 jours au lieu de 10, 15 ou 20 jours). La période couverte par la rémunération de l'employeur est aussi plus courte : *1,2 jour* au lieu de 3 jours. Pour cette catégorie très spécifique de travailleurs, il a dès lors été prévu de communiquer le *seul premier jour du congé* avec le code "1" et les autres jours du congé avec le code "6.10".

Les données requises doivent être transmises à la fin du congé de paternité ou de naissance.

II.5. Mutation

En cas de mutation, la mutualité à laquelle l'intéressé est affilié le dernier jour du congé de paternité ou de naissance (mutation) paie les indemnités pour l'*ensemble* de la période de congé de paternité ou de naissance.

III. Entrée en vigueur

La présente circulaire produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2021.

IV. Abrogation

La circulaire O.A. n° 2007/19³ - 47bis/4 du 25 janvier 2007 est abrogée.



Circulaire O.A. n° 2021/99 - 47bis/15 du 22 mars 2021.

3. Publiée dans le B.I. n° 2017/1, p. 92.