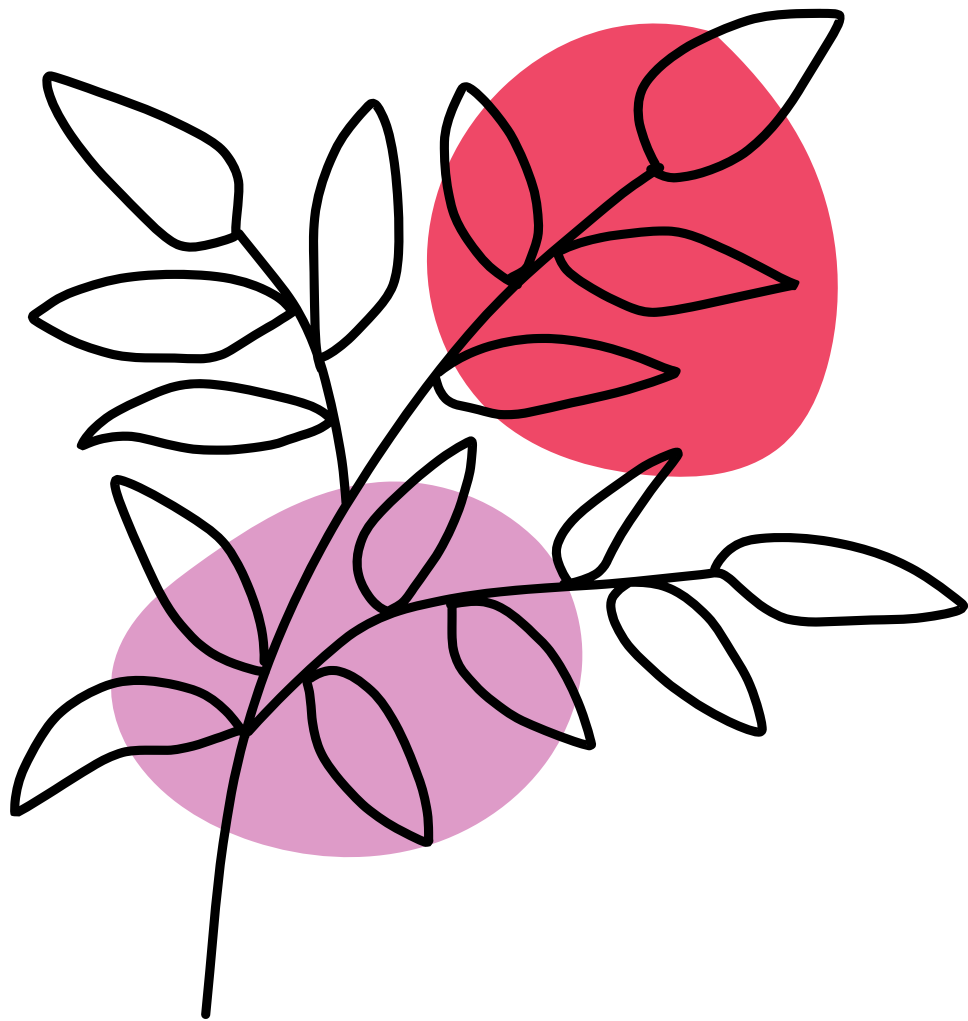


Analyse 2025

QUELLES MODALITÉS POUR UN CONGÉ DE CIRCONSTANCE, DANS LE SECTEUR PRIVÉ, EN CAS DE « FAUSSE COUCHE » ?





LAHAYE Laudine

Chargée d'études Soralia

**Avec la participation d'Éloïse Malcourant, chargée de communication
et responsable éducation permanente Sofélia**

laudine.lahaye@solidaris.be

Visuel : Canva

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur notre site :
www.soralia.be/publications



Sous licence Creative Commons

Siège social : place Saint-Jean, 1-2 - 1000 Bruxelles

Numéro d'entreprise : 0418 827 588 • RPM : Bruxelles • IBAN : BE11 8777 9810 0148 •

Tél : 02 515 04 01 • soralia@solidaris.be

Éditrice responsable : Noémie Van Erps, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles. Tel : 02/515.04.01

RÉSUMÉ

Passées sous silence, les « fausses couches » concernent pourtant environ 1 grossesse sur 10 dans le monde occidental. Le phénomène est donc plutôt fréquent. Les manières d'y faire face divergent d'une personne à l'autre. Pour les travailleuses·eurs du secteur privé qui ressentent le besoin, une proposition de loi entend créer un congé de circonstance de trois jours, via le système des jours de petit chômage. À la demande de la Commission Affaires sociales, Emploi et Pensions de la Chambre, nous avons analysé cette proposition. Nous avons émis un avis favorable à l'égard de celle-ci, moyennant l'ajout de certaines garanties quant aux modalités concrètes de cette potentielle future loi. Cette analyse fait état des demandes de garanties et des recommandations que nous avons soulevées dans l'avis remis à la Chambre des représentants au début de l'année 2025. Parmi celles-ci, nous pointons le caractère non-obligatoire du congé et son report éventuel, l'importance de la confidentialité, la protection contre le licenciement ou encore la nécessité d'un accompagnement pluridisciplinaire dans la prise en charge des « fausses couches ».

Mots-clés : fausse couche, congé de circonstance, parentalité, deuil périnatal

PRÉAMBULE

Au début de l'année 2025, Soralia a été sollicitée – tout comme d'autres structures – par la Commission Affaires sociales, Emploi et Pensions de la Chambre des représentants afin d'émettre un avis sur une proposition de loi. Cette dernière vise à créer un congé en cas de « fausse couche »¹. Notre mouvement Soralia a concerté son entité sœur, Sofélia – La Fédé militante des Centres de Planning familial solidaires pour remettre un avis conjoint. La suite de ce document fait état de nos observations et recommandations communes en la matière.

À l'heure actuelle, tou-te-s les travailleuses·eurs peuvent prendre des jours dits de « petit chômage » pour s'absenter de leur travail lors d'évènements spécifiques tels qu'un mariage, des funérailles, une convocation au tribunal ou encore l'exercice de la fonction d'assesseur·e pendant les élections. Les jours de « petit chômage » sont aussi appelés « congés de circonstance ». La rémunération normale est maintenue pendant ces jours d'absence. Le nombre de jours d'absence varie selon le motif de celle-ci. La proposition de loi sur la table envisage la création d'un congé de circonstance de 3 jours pour les travailleuses et travailleurs du secteur privé concerné·e-s par une « fausse couche ». Pour les fonctionnaires fédérales-aux, un arrêté royal prévoit, depuis juin 2024, un congé de deux jours en cas de « fausse couche »².

Que faut-il entendre par « fausse couche » dans le cadre de cette proposition de loi ? Le texte stipule : « On parle d'une fausse couche en cas d'interruption précoce de la gestation, qu'elle soit spontanée ou provoquée par une cause pathologique [maladie, anomalie génétique, ndlr] ou traumatique [choc physique et/ou psychologique, ndlr] »³. Si la grossesse s'interrompt à partir de 180 jours de gestation, la loi considère l'enfant comme « mort-né » et octroie à la mère son congé de maternité et les indemnités qui y sont liées. Si la grossesse s'interrompt avant les 180 jours de gestation, il est considéré qu'il n'y a pas eu d'accouchement donc, le droit au congé de maternité n'est pas octroyé. L'octroi du congé de co-parentalité, aussi appelé congé de naissance ou congé de paternité, suit la même logique : il est accordé au co-parent si la grossesse a duré au moins 180 jours. C'est pour remédier au vide juridique, à l'absence de droit à un congé en cas d'arrêt de la grossesse avant les 180 jours de gestation, que la proposition de loi est formulée⁴.

¹ Dans l'ensemble de ce document, l'expression « fausse couche » est mise entre guillemets pour signifier que nous prenons de la distance avec cette appellation. L'adjectif « fausse » induit une forme de négation, d'invisibilisation, de non-reconnaissance de la situation que nous ne cautionnons pas.

² Voir SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL STRATÉGIE ET APPUI, *Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant un congé de circonstance en cas de perte de grossesse*, 09 juin 2024, <https://s.42l.fr/mrfagPa0> (Consulté le 10 avril 2025).

³ LA CHAMBRE, *Proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, visant à ajouter le motif de fausse couche dans la liste des petits chômages*, 13 janvier 2025, <https://s.42l.fr/Ej4deMEJ> (Consulté le 07 avril 2025). Le contenu entre crochets est de notre propre initiative.

⁴ Notons par ailleurs que la loi relative à la déclaration des « enfants sans vie » prévoit, pour les grossesses ayant duré entre 140 et 179 jours (de 20 à 25 semaines), la possibilité d'enregistrer un acte d'enfant né sans vie. S'ils le souhaitent, les parents peuvent, dans ce cadre, attribuer un prénom au fœtus. À partir de 180 jours de gestation, l'acte d'enfant sans vie devient obligatoire.

LA « FAUSSE COUCHE », ENTRE BESOIN DE RECONNAISSANCE ET DE DISTANCE

Quelle proportion de la population est concernée par ce phénomène ? Les estimations tournent autour de 10 à 15 %⁵. Ce pourcentage porte sur les grossesses confirmées, c'est-à-dire les grossesses dont les femmes*⁶ étaient au courant. Des « fausses couches » peuvent passer inaperçues et ainsi échapper aux statistiques lorsqu'elles surviennent avant que les femmes* ne prennent conscience de leur grossesse. La majorité des « fausses couches » (85 %) survient pendant les 12 premières semaines de grossesse⁷. C'est pour cette raison qu'il y a une « injonction au silence » au cours des trois premiers mois de la gestation⁸. Annoncer la grossesse avant le cap des 3 mois reviendrait à donner de faux espoirs alors que la « fausse couche » a plus de probabilité de se produire. Ce silence autour des 3 premiers mois est tellement assourdissant qu'il englobe tout sur son passage, y compris les interruptions précoces. Puisque ces trois premiers mois sont presque un « non-lieu » dans la vie des futurs parents, il en va de même pour les « fausses couches ». Elles sont également marquées par un grand tabou.

Par pudeur, par honte, par culpabilité, la « fausse couche » est tue. L'entourage et le personnel soignant peuvent parfois – involontairement ou non – minimiser la situation avec des propos tels que « Ce n'est rien, dis-toi que c'est une bonne nouvelle, cela veut dire que ça marche... » ou en associant les « fausses couches » des patientes aux « petits bobos de la grossesse »⁹. Des « petits bobos » qui peuvent tout de même s'apparenter à des crampes pelviennes, des saignements vaginaux abondants, des caillots de sang, des maux de dos, un état dépressif... Dès lors, la minimisation des « fausses couches » constitue une épreuve supplémentaire pour certaines femmes*. Toutefois, une recherche menée par l'université de Toulouse a mis en évidence le besoin de distanciation, exprimé par d'autres femmes*, pour faire face à la situation. Cela passe, par exemple, par le fait de relativiser son vécu comme le montre cet extrait d'un témoignage : « Il y a des femmes à 45 ans qui essaient d'avoir un bébé et elles n'y arrivent pas donc enfin, ça doit être vachement dur, donc je m'estime, dans mon malheur [de « fausse couche », ndlr], un petit peu privilégiée »¹⁰.

Qu'il s'agisse d'un besoin de reconnaissance ou d'un besoin de relativiser, le tabou autour des « fausses couches » doit disparaître. Car sa persistance empêche une prise en charge

Source : Loi du 19 décembre 2018 modifiant diverses dispositions relatives à la réglementation concernant l'enfant sans vie, *M.B.*, 27 décembre 2018, entrée en vigueur le 31 mars 2019, <https://s.42l.fr/6i6Nz6vQ> (Consultée le 10 avril 2025).

⁵ *Le Manuel MSD*, « Fausse couche », janvier 2024, en ligne, https://s.42l.fr/dMP_icgP (Consulté le 7 avril 2025).

⁶ Dans cette analyse, le terme « femme·s* » désigne les femmes, les filles et toute personne pouvant être enceinte.

⁷ *Ibid.*

⁸ Sur l'injonction au silence pendant les trois premiers mois de la grossesse et lors des « fausses couches », lire AQUIEN Judith, *Trois mois sous silence : le tabou de la condition des femmes en début de grossesse*, Payot, 2021 et LAHAYE Marie-Hélène, « Pour en finir avec le tabou des fausses couches », blog *Marie accouche là*, en ligne, 12 mai 2016, <https://s.42l.fr/9nlwCKVU> (Consulté le 7 avril 2025).

⁹ JUTEAU Christelle, « La fausse couche, une épreuve compliquée dans la vie : 'J'avais honte d'avoir échoué dans ma mission de femme' », *France3 – Région des Hauts-de-France*, 16 janvier 2023, en ligne, <https://s.42l.fr/F4tswRCR> (Consulté le 7 avril 2025).

¹⁰ SÉJOURNÉ Natalène, CALLAHAN Stacey et CHABROL Henri, « La fausse couche : une expérience difficile et singulière », *Devenir*, volume 21, numéro 3, 2009, p.150.

adéquate de la santé physique et mentale des personnes confrontées à une « fausse couche ».

NOTRE AVIS SUR LE CONGÉ DE CIRCONSTANCE EN CAS DE « FAUSSE COUCHE » POUR LES TRAVAILLEUSES·EURS DU SECTEUR PRIVÉ

Comme nous le précisons dans l'introduction de ce document, l'avis de notre association a été sollicité par rapport à la création d'un congé de circonstance de 3 jours (via les jours dits de petit chômage) à destination des travailleuses·eurs du secteur privé en cas de « fausse couche ». Nous avons remis cet avis en collaboration avec nos collègues de Sofélia - La Fédé militante des Centres de Planning familial solidaires.

Nous nous sommes montrées favorables à la proposition de loi soumise à notre attention¹¹. Nous avons estimé que la proposition permet une forme de reconnaissance et de soutien face à la complexité d'une « fausse couche » pour les personnes y étant confrontées et qui en manifestent le besoin. Le dispositif des jours de petit chômage s'avère particulièrement intéressant étant donné le maintien de la rémunération. En effet, une situation de « fausse couche » n'empêche pas que des dépenses aient déjà été effectuées pour, par exemple, rénover une chambre, acheter du matériel de puériculture ou un véhicule plus grand. D'autres dépenses peuvent également survenir lors de cette période telles que des frais relatifs à un accompagnement pluridisciplinaire et professionnalisé (psy, sage-femmes, etc.) pour faire face à la situation. Des frais d'enterrement sont parfois également à prévoir. Pour toutes ces raisons, Sofélia et Soralia se montrent satisfaites du maintien de la rémunération en cas de congé pour « fausse couche ».

Dans la suite de cette analyse, nous avançons néanmoins une série de points d'attention concernant les modalités pratiques de la proposition de loi qui a été soumise à notre examen.

Caractère non-obligatoire du congé et report éventuel

La prise ou non de ce congé pour « fausse couche » doit être laissée à l'appréciation de la·du travailleuse·eur. Il ne peut avoir un caractère contraignant pour la travailleuse ou le travailleur. Toutefois, l'employeur·e ne devrait pas pouvoir refuser la prise de ce congé.

La proposition de loi prévoit que le congé devra être pris dans les 10 jours suivants la « fausse couche », avec possibilité d'adapter cette période de commun accord avec l'employeur. En cas de report souhaité par l'employeur·e, nous soulignons l'importance que cette dérogation soit dûment justifiée. Par exemple, dans le cadre du congé parental actuel, l'employeur·e peut reporter, pendant 6 mois maximum, la prise dudit congé si celui-ci représente une perturbation

¹¹ Pour consulter la proposition de loi, voir ce lien vers le site Internet de la Chambre : <https://s.42l.fr/Ej4deMEJ> (Consulté le 7 avril 2025).

grave du fonctionnement de l'entreprise. Nous estimons qu'en cas de souhait - venant de l'employeur-e - de reporter le congé pour motif de « fausse couche » au-delà de 10 jours, l'employeur-e devrait d'abord démontrer le risque de perturbation grave du fonctionnement du travail pour justifier la demande de report. En effet, il est à considérer qu'un tel report pourrait engendrer une perturbation grave du processus de rétablissement de la·du travailleuse·eur.

Respect de la confidentialité

Sofélia et Soralia pointent l'importance de garantir la confidentialité du motif du congé auprès de l'employeur-e. Sauf si elle·il le souhaite délibérément, la·le travailleuse·eur ne devrait pas avoir à signaler le motif de son absence en cas de « fausse couche ». Toute manière pour l'employeur-e d'obtenir cette information (via un certificat médical trop explicite, un code spécifique dans le logiciel d'encodage des prestations effectuées, un questionnement indiscret, etc.) pourrait être vécue comme une intrusion dans l'intimité de la·du travailleuse·eur. De plus, l'employeur-e ne devrait pas être autorisé·e à exiger la preuve que le congé a bien été utilisé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

Période assimilée et protection contre le licenciement

Nous insistons sur la nécessité de reconnaître le congé de circonstance pour « fausse couche » comme une période assimilée à une période de travail prise en compte dans le calcul de la pension ou du chômage. À l'heure actuelle, une série de jours non prestés comme les vacances annuelles, le congé de naissance (ex-congé de paternité) ou encore le chômage économique constituent des périodes assimilées à des jours de travail. Ce sont donc des jours qui comptent dans le nombre de jours à atteindre pour pouvoir bénéficier d'une pension minimum ou d'allocations de chômage. Autrement dit, le fait de s'absenter du travail pour divers motifs relatifs à la vie privée ne génère pas d'impact sur le calcul des droits futurs de la·du travailleuse·eur.

L'accord de coalition fédérale du gouvernement Arizona entend revoir la liste des périodes assimilées en faisant des distinctions entre les absences qui seraient justifiées et celles qui ne le seraient pas. Pour reprendre leurs termes, nous considérons qu'une absence en raison d'une « fausse couche » ne peut qu'être « socialement justifiée » et donc donner droit à l'assimilation du congé à des jours de prestation effective¹².

Nous recommandons également de prévoir que le petit chômage pour motif de « fausse couche » puisse faire partie des motifs de protection contre le licenciement. Autrement dit, il ne devrait pas pouvoir être possible de licencier un·e travailleuse·eur pour raison de « fausse couche », comme c'est le cas par exemple pour les travailleuses enceintes. Elles ne peuvent être licenciées, sauf pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement, à partir du

¹² *Accord de coalition fédérale, 2025-2029*, en ligne, p. 52, <https://s.42l.fr/ketB0pMr> (Consulté le 10 avril 2025).

moment où l'employeur·e est informé·e de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé de maternité¹³.

Accompagnement pluridisciplinaire et remboursement forfaitaire autour du deuil périnatal

L'accompagnement psychologique nécessaire peut varier d'une personne à l'autre, notamment selon que la « fausse couche » soit précoce (endéans les douze premières semaines de la grossesse) ou tardive (entre douze et vingt semaines de grossesse). En fonction des situations et des besoins des femmes* et des couples confronté·e·s à une « fausse couche », Soralia et Sofélia pointent l'importance de leur proposer un suivi pluridisciplinaire et professionnel de qualité. Les sages-femmes ont notamment développé des compétences spécifiques à mettre à disposition des personnes devant faire face à ces situations vécues par certain·e·s comme douloureuses.

Il est primordial que les professionnel·le·s de première ligne comme les médecins généralistes et le personnel de santé en gynécologie et obstétrique puissent accueillir ces demandes de manière adéquate. C'est pourquoi, nous recommandons de réaliser des enquêtes afin de mieux percevoir si ces professionnel·le·s sont actuellement suffisamment formé·e·s pour accueillir ces demandes et d'évaluer les programmes de cours des étudiant·e·s en médecine sur la thématique des fausses couches et de les adapter si cela s'avère nécessaire.

De plus, nous recommandons vivement de prévoir une valorisation des prestations effectuées par les professionnel·le·s de santé dans le cadre de cette prise en charge par les différents prestataires de soins en créant un code de nomenclature spécifique relatif notamment aux consultations postnatales de longue durée effectuées dans le cadre d'un deuil périnatal.

Pour finir, les personnes confrontées à un deuil périnatal devraient pouvoir bénéficier d'un remboursement forfaitaire de cette prise en charge pluridisciplinaire.

La terminologie utilisée dans la future loi et au-delà

Le deuil périnatal est une expérience singulière à chaque personne confrontée à une « fausse couche ». Certain·e·s vivront cette épreuve effectivement comme un deuil et souhaiteront voir leur souffrance être reconnue explicitement. De même, il importera pour ces personnes d'assumer un lien de parentalité avec l'*enfant né sans vie*. D'autres personnes en revanche ne vivront pas l'expérience d'une fausse couche avant le 180^e jour de grossesse comme la perte d'un *enfant* suivie d'une épreuve de deuil. Pour ces personnes, le fait d'être catégorisées par la loi de « parents » et de « victimes » pourra être perçu comme une stigmatisation car elles ne se perçoivent pas elles-mêmes comme tel·le·s. En ce sens, toute terminologie relevant de la dramatisation excessive et systématique des « fausses couches » (exemples dans la proposition de loi : « choc psychologique », « événement violent », « choc terrible », etc.)

¹³ Source: *SPF Emploi, Travail et concertation sociale*, « Protection contre le licenciement », en ligne, <https://s.42l.fr/WkfyZAlg> (Consulté le 07 avril 2025).

devrait être évitée afin de mieux refléter la variabilité des expériences autour de cette situation. Pour autant, les différences de perception et de vécu ne veulent pas dire que ces personnes, en particulier celles qui ont été enceintes, n'ont pas besoin de bénéficier de jours de petit chômage.

Ce faisant, nos associations estiment que la terminologie utilisée dans la loi doit être plus générale afin d'englober toutes les expériences singulières des personnes confrontées à une « fausse couche ». Ainsi, il est préférable de parler de *personne ayant fait une « fausse couche »* plutôt que de *victime*. Aussi, le terme *mère* devrait être remplacé par *femme** et les termes *papa* et *autre parent* par *partenaire ayant investi la grossesse*. De même, le mot *parents* devrait être remplacé par *couple ayant investi la grossesse*.

POUR CONCLURE : L'HARMONISATION ENTRE LES RÉGIMES

La présente proposition de loi concerne les travailleuses·eurs du secteur privé. Au niveau de la fonction publique, le droit au congé pour « fausse couche » en est à des stades différents d'avancement. Depuis juin 2024, les fonctionnaires fédérales·aux peuvent prendre deux jours de congé. En Région bruxelloise, le projet est sur la table depuis au moins deux ans sans qu'une suite ne semble avoir été donnée au dossier depuis lors. Pour les fonctionnaires de la Région wallonne, l'instauration d'un congé de deux jours est en bonne voie d'aboutir. L'arrêté a été validé en première lecture. Force est de constater qu'une différence d'un jour de congé est présente entre le secteur privé et le secteur public. Toutefois, que l'on soit agent·e dans un service public des finances ou salarié·e dans une entreprise de construction, le besoin d'une pause en cas de « fausse couche » peut être le même. Alors pourquoi ne pas harmoniser le droit entre les deux secteurs ?

En outre, les indépendant·e·s devraient également pouvoir s'arrêter dans ce genre de situation où leur santé physique et/ou mentale est menacée. Beaucoup ne peuvent se permettre de mettre leur activité entre parenthèses le temps d'aller mieux. L'absence de revenus pendant cette période de parenthèses est particulièrement problématique.

Ainsi, pour aller encore plus loin que la situation actuelle, nous appelons le gouvernement fédéral à se pencher sur l'harmonisation du droit au congé pour « fausse couche » entre les trois régimes (fonctionnaires, salarié·e·s et indépendant·e·s). Cette harmonisation doit être pensée de façon à ne pas mettre en péril la sécurité financière des indépendant·e·s qui auraient besoin de prendre une pause suite à une « fausse couche ».

BIBLIOGRAPHIE

Accord de coalition fédérale, 2025-2029, en ligne, p. 52, <https://s.42l.fr/ketB0pMr> (Consulté le 10 avril 2025).

LA CHAMBRE, *Proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, visant à ajouter le motif de fausse couche dans la liste des petits chômages*, 13 janvier 2025, <https://s.42l.fr/Ej4deMEJ> (Consulté le 7 avril 2025).

LAHAYE Marie-Hélène, « Pour en finir avec le tabou des fausses couches », *blog Marie accouche là*, en ligne, 12 mai 2016, <https://s.42l.fr/9nlwCKVu> (Consulté le 7 avril 2025).

JUTEAU Christelle, « La fausse couche, une épreuve compliquée dans la vie : 'J'avais honte d'avoir échoué dans ma mission de femme' », *France3 – Région des Hauts-de-France*, 16 janvier 2023, en ligne, <https://s.42l.fr/F4tswRCR> (Consulté le 7 avril 2025).

SÉJOURNÉ Natalène, CALLAHAN Stacey et CHABROL Henri, « La fausse couche : une expérience difficile et singulière », *Devenir*, volume 21, numéro 3, 2009, pp. 143-157.

SPF Emploi, Travail et concertation sociale, « Protection contre le licenciement », en ligne, <https://s.42l.fr/WkfyZAlg> (Consulté le 07 avril 2025).

Qui sommes-nous ?

Soralia est un mouvement mutualiste féministe d'éducation permanente.

Un mouvement riche de plus de 100 ans d'existence, présent partout en Belgique francophone et mobilisant chaque année des milliers de personnes.

Au quotidien, nous militons et menons des actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous défendons des valeurs et des principes fondamentaux tel·le·s que le féminisme, l'égalité, la solidarité, le progressisme, l'inclusivité et la laïcité.

Pour contacter notre service études :

Fanny Colard - fanny.colard@solidaris.be - 02/515 06 26

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur notre site.

