

*Un* \_\_\_\_\_  
*statut social* *pour*  
*les accueillant(e)s*  
*d'enfants*

---



Edité par le  
*Service public fédéral Sécurité sociale*

1. Introduction	3
2. La sécurité sociale Belge: comment cela fonctionne?	4
3. Est-ce que je deviens travailleur salarié, indépendant ou employé?	5
4. Quels sont mes droits?	6
4.1. Remboursement des frais de soins de santé	8
4.2. Revenu de remplacement en cas de maladie ou d'invalidité	9
4.3. Revenu de remplacement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	11
4.4. Allocations familiales, prime de naissance et prime d'adoption	13
4.5. Pension	15
4.6. Indemnité pour inoccupation partielle	16
5. De quelle manière ce statut est-il payé?	17
6. Questions les plus fréquemment posées:	18
6.1. Ce statut s'applique-t-il à toutes les accueillant(e)s d'enfants?	18
6.2. Que se passe-t-il pour mes impôts?	18
6.3. Que se passe-t-il si je bénéficie déjà d'une allocation de remplacement?	18
6.4. Que se passe-t-il si mon conjoint bénéficie d'un revenu de remplacement?	18
6.5. Via mon conjoint, je prétends au statut VIPO. Est-ce encore possible?	19
6.6. L'accueillant(e) peut-elle renoncer au droit aux allocations?	20
6.7. Ais-je droit aux congés payés, au treizième mois, à l'indemnité de licenciement, à la prépension ou aux allocations de chômage?	20
6.8. Est-ce que mes propres enfants entrent en ligne de compte?	21
6.9. L'accueillant(e) peut-elle demander des allocations familiales en son nom propre?	21
6.10. Puis-je travailler comme accueillant(e) d'enfants tout en ayant pris une interruption de carrière ou un crédit-temps pour un autre emploi?	21
6.11. Mon conjoint bénéficie actuellement d'une pension au taux ménage, est-ce que le statut y change quoi que ce soit?	21
6.12. Le système est-il aussi avantageux pour les accueillant(e)s d'enfants âgées?	22
7. Que faut-il faire à partir du 1er avril?	23
8. Plus d'informations	24

# 1. INTRODUCTION

---

A partir du 1er avril 2003, tou(te)s les accueillant(e)s d'enfants auront une protection sociale propre. A partir de ce moment-là, elles/ils seront couvert(e)s contre la maladie, l'incapacité de travail, les maladies professionnelles et accidents du travail, auront droit aux allocations familiales et pourront s'ouvrir un droit à la pension. En outre, une indemnité leur sera payée lorsque des enfants inscrits sont absents pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillant(e).

Grâce à ce système, sera enfin apportée une solution à la situation pénible dans laquelle les 10.000 accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s se trouvent aujourd'hui. Désormais, elles/ils ne seront plus dépendant(e)s de leur conjoint pour leur couverture sociale et elles/ils seront protégé(e)s contre les fortes variations d'indemnités qui sont typiques à leur activité.

Bien entendu, le nouveau régime suscite nombre de questions. Nous essayons de répondre aux plus importantes d'entre elles via cette brochure, de manière à ce que les accueillant(e)s d'enfants concerné(e)s sachent exactement à quoi s'attendre à partir du 1er avril.

## 2. LA SÉCURITÉ SOCIALE BELGE : COMMENT CELA FONCTIONNE ?

---

Toute personne qui signe un contrat de travail, ou qui travaille en tant qu'employé ou indépendant est aussitôt également couverte contre un certain nombre de risques sociaux. La sécurité sociale y veille. Elle nous protège si nous ne sommes pas capables de travailler.

Ainsi par exemple, lorsque nous tombons malades ou avons de graves problèmes de santé persistants, lorsque nous avons un accident de travail ou une maladie professionnelle, ou lorsque nous sommes âgés. Dans ces situations, la sécurité sociale se charge de garantir un revenu de remplacement. A côté de cela, la sécurité sociale prévoit également une intervention pour les frais de soins de santé (par exemple pour une visite chez le médecin et des médicaments), et les frais d'éducation des enfants sont en partie compensés par les allocations familiales. Le degré de protection diffère en fonction du statut de l'assuré social.

En ce qui concerne les soins de santé par exemple, les indépendants sont uniquement remboursés pour les "gros risques", à savoir par exemple les frais qui sont liés à une hospitalisation.

On n'a évidemment rien sans rien. Sur ce plan, la sécurité sociale est parfaitement comparable à une assurance contre l'incendie (si ce n'est que les cotisations sociales sont proportionnelles aux revenus professionnels). Tout le monde paie une prime annuelle. Si vous n'avez pas d'incendie, alors vous ne voyez rien de votre argent, mais si vous en subissez un, votre prime et celle des autres assurés vous garantit une somme d'argent avec laquelle vous pouvez réparer les dommages causés. La solidarité et l'assurance sont donc 2 notions clé de la sécurité sociale. L'assuré peut, si cela lui arrive, prétendre à une allocation et concède à cet effet - même si il ou elle est jeune et en bonne santé - une petite partie de son revenu.

En Belgique, environ 3,5 millions de travailleurs, d'indépendants et d'employés sont protégés de cette manière. A partir du 1er avril 2003, les accueillant(e)s d'enfants pourront également bénéficier de cette protection.

### 3. EST-CE QUE JE DEVIENS TRAVAILLEUR SALARIÉ, INDÉPENDANT OU EMPLOYÉ?

---

Les Communautés compétentes travaillent avec une forme spéciale d'organisation pour les accueillant(e)s d'enfants, qui nécessite un statut social particulier. Celui-ci concilie 2 préoccupations. D'une part, les accueillant(e)s d'enfants peuvent conserver une autonomie pour ce qui concerne l'accueil des enfants, et, d'autre part, elles/ils doivent bénéficier d'une protection sociale aussi complète que possible. Cette combinaison a abouti à un statut social fortement inspiré de la protection des travailleurs salariés. Les accueillant(e)s d'enfants ne sont toutefois pas des travailleurs salariés.

La protection des accueillant(e)s d'enfants *comme si* elles/ils étaient des travailleurs salariés comporte de grands avantages :

- les administrations, caisses d'assurance maladie ou syndicats connaissent à fond le régime des travailleurs et savent donc ce qu'il faut faire lorsque vous tombez malade, partez en pension, attendez un enfant,....;
- la législation relative au régime des travailleurs est le résultat de nombreuses années d'expérience. Moyennant quelques adaptations pour les situations spécifiques dans lesquelles les accueillant(e)s d'enfants peuvent se trouver, celles-ci sont intégrées dans la législation existante, qui a prouvé sa fiabilité ;
- même l'assimilation comme si vous étiez travailleur n'est pas récente: il en existe divers exemples dans la sécurité sociale.

## 4. QUELS SERONT MES DROITS ?

---

Les ressources des accueillant(e)s d'enfants dépendent actuellement (donc jusqu'au 1/4/2003) fortement de leur santé et de la garde ou non d'enfants. Grâce au nouveau statut,

il y a changement sur ce point, car vous aurez désormais droit :

- au remboursement des frais de soins de santé ;
- à une pension ;
- aux allocations familiales, à la prime de naissance et à la prime d'adoption ;
- à un revenu de remplacement en cas de repos de maternité, de maladie, d'invalidité, d'incapacité de travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- et à une indemnité pour inoccupation partielle, pour le cas où un enfant serait absent pour des raisons indépendantes de votre volonté.

Le montant de ces allocations et indemnités est défini de la même manière que pour les travailleurs salariés. Les allocations s'élèvent à un pourcentage défini du "salaire fictif " (voir encadré). Ce pourcentage diffère selon qu'il s'agit d'indemnités d'invalidité, d'indemnités de maternité ou d'indemnités à la suite d'un accident de travail. De plus, les pourcentages dépendent souvent aussi de la situation familiale (une accueillante isolée perçoit plus qu'une accueillante qui est cohabitante). Parfois, ils varient également avec la durée pour laquelle l'allocation est accordée, par exemple pour les indemnités d'invalidité.

---

## SALAIRE FICTIF

---

Les accueillant(e)s d'enfants ne perçoivent pas de salaire pour leur activité, mais une indemnité de frais. Cela a par exemple pour avantage qu'elles/ils ne doivent pas payer d'impôts sur cette indemnité, mais cela demande bien un traitement spécial par la sécurité sociale. Le salaire constitue en effet la base pour calculer quelles cotisations doivent être payées et quels droits sont ouverts. C'est la raison pour laquelle, pour des raisons pratiques, on travaille avec un "salaire fictif", donc un salaire qui ne vous est pas payé en réalité. Il est proportionnel au nombre d'enfants accueillis. Pour la garde de 4 enfants, il correspond au revenu mensuel minimum moyen brut, qui s'élève actuellement à environ 1.200 euros.

---

## 4.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

### Qu'en est-il?

A partir du 1er avril 2003, chaque accueillant(e) d'enfants a droit au remboursement des soins de santé. Cela signifie, par exemple que lorsque vous allez chez le médecin, vous récupérez une partie de l'argent de la mutuelle. Pour les accueillant(e)s isolé(e)s, ou marié(e)s à un indépendant, cela représente une sérieuse amélioration.

### Quel montant?

Il y a beaucoup d'interventions différentes, qui dépendent du type de soins, mais aussi par exemple du type de médecin. Il est donc impossible de mentionner des montants dans cette brochure.

Dans tous les cas, le régime est identique à celui des travailleurs salariés, et est plus avantageux que le régime des indépendants. Ils sont en effet seulement assurés pour les "gros risques", par exemple des opérations et ils n'obtiennent pas d'intervention, par exemple pour une visite chez le médecin.

### Conditions

Pour avoir elles/ils-mêmes droit au remboursement par l'assurance maladie, les accueillant(e)s d'enfants doivent se faire enregistrer auprès d'une mutuelle ou une caisse auxiliaire. Elles/ils doivent, comme on dit, "avoir leur propre carnet de mutuelle". De plus amples informations sur ce sujet dans la partie "Que faire au 1er avril ?" (page 23).

Vous devez également avoir payé un minimum de cotisations (voir plus loin), c'est-à-dire sur un revenu annuel fictif de 4.560,96 euros, mais il n'y a pas de période de stage. Si vous accueillez 2 enfants à plein temps, vous atteignez ce montant minimum. Si vous n'arrivez pas à ce montant minimum après 2 ans, vous pouvez opter pour rester à charge de votre conjoint, ou payer, à titre personnel, un complément pour être en ordre.

### Que dois-je faire concrètement avec les frais de soins de santé ?

Pour être remboursé, vous devez fournir les attestations médicales et les factures d'hôpital à la mutuelle. Pour les médicaments remboursés, vous devez vous munir de votre carte SIS à la pharmacie.



---

## 4.2. REVENU DE REMPLACEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'INVALIDITÉ

### Qu'en est-il?

Puisqu'il n'y a pas de statut pour l'instant, les accueillant(e)s d'enfants qui sont malades et qui ne peuvent donc pas accueillir d'enfants ne reçoivent pas leur indemnité de frais et sont donc sans revenu. Grâce au nouveau régime, elles/ils auront droit, à partir du deuxième jour de maladie, à une indemnité de remplacement. Pendant la première année, la "période d'incapacité de travail primaire", l'intéressé(e) perçoit une *indemnité d'incapacité de travail primaire*. A partir de la deuxième année d'incapacité de travail, on entre en invalidité et l'on perçoit des *indemnités d'invalidité*.

Une forme spéciale de ce revenu de remplacement est l'*indemnité de maternité*. Celle-ci est payée pendant le repos de maternité. Ce repos dure 15 semaines, dont au moins 1 et au maximum 7 semaines peuvent être prises avant la date prévue de l'accouchement. Lorsqu'une naissance multiple est prévue, le repos de maternité est de 17 semaines et il est possible de le prendre à partir de la neuvième semaine avant la date d'accouchement présumée.

### Quel montant?

Les indemnités d'incapacité de travail, d'invalidité et le repos de maternité s'élèvent à un pourcentage défini du salaire fictif que vous auriez gagné. Pour ce faire, on part de l'accueil que vous auriez normalement presté: l'ONSS examine à cette fin le trimestre écoulé et compte aussi les jours de maladie, jours pour lesquels l'ONEM paie des indemnités d'accueil ou des jours de vacances annuelles ainsi que les jours fériés légaux. Le fait que les enfants n'auraient pas été accueillis le trimestre précédent, n'aura pas pour effet de diminuer le montant du revenu de remplacement qui vous sera dû.

### Conditions

Attention : ce droit ne sera pas d'application avant le **1er octobre 2003** au plus tôt. En cas de maladie, pour avoir droit aux allocations, vous devez en effet avoir réuni sur 6 mois au moins 400 "heures de travail fictives". Les périodes pendant lesquelles vous avez été malade ne sont pas comptées (les autres "jours assimilés" : 20 jours de fermeture et les jours fériés lé-

---

gaux bien). Dans l'encadré ci-après, on explique la manière dont ces heures de travail fictives sont calculées. Cette condition ne posera aucun problème pour à peu près tou(te)s les accueillant(e)s d'enfants.

Pendant ces 6 mois, vous devez également avoir réuni un montant minimum de salaire fictif. La personne qui ne parvient pas à ce minimum peut régulariser sa situation en payant une cotisation complémentaire à la mutuelle (comme pour le droit aux soins de santé). Si vous ne payez pas la cotisation complémentaire (ex. parce que vous, comme personne à charge, pourriez continuer à avoir droit aux soins de santé), les cotisations qui ont été indûment payées pendant ces 6 mois seront réclamées ultérieurement.

### HEURES DE TRAVAIL FICTIVES

Nous appelons une journée d'accueil, l'accueil d'un enfant pendant 1 jour. L'Office national de Sécurité sociale (ONSS) assimile chaque journée d'accueil d'un enfant à 1,9 heures ONSS. Si vous accueillez 4 enfants sur un jour, cela correspond alors à 7,6 heures ONSS. La personne qui accueille 4 enfants pendant une semaine de 5 jours, preste donc pendant cette semaine  $5 \times 4 \times 1,9 = 38$  heures ONSS. Cela équivaut à une activité à temps plein.

#### **Que dois-je faire si je ne sais pas travailler, du fait de la maladie?**

Si vous désirez une indemnité pour maladie, même si ce n'est que pour 1 jour, vous devez envoyer un certificat médical d'incapacité de travail au médecin conseil de la mutuelle (ou de la caisse auxiliaire). Vous pouvez obtenir les formulaires nécessaires auprès de votre mutuelle. Ce certificat doit être parvenu à la mutuelle au plus tard le 2ème jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail (envoi par la poste, où l'on tient alors compte du cachet de la poste ou de l'accusé de réception). Votre médecin doit remplir sur ce certificat, entre autres, la date de commencement de votre maladie ainsi que la cause. La mutuelle (ou la caisse auxiliaire) vous envoie alors une feuille de renseignements que vous devez remplir avec l'aide de votre service et renvoyer ensuite à votre mutuelle.

---

### 4.3. REVENU DE REMPLACEMENT EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

#### Qu'en est-il ?

Un(e) accueillant(e) d'enfants qui a un accident de travail ou tombe malade par le fait de l'accueil d'enfants, aura également droit à partir du 1/4/2003 à une indemnité de remplacement. En outre, les accueillant(e)s d'enfants qui sont touché(e)s par un accident du travail ou une maladie professionnelle, ont droit à :

- un remboursement complet des frais médicaux ;
- une intervention dans le cas où elles/ils auraient régulièrement besoin de l'aide d'une autre personne ;
- sous certaines conditions, à un remboursement des frais de déplacement qui sont le résultat de l'accident ou de la maladie.

#### Quel montant ?

Les accueillant(e)s d'enfants qui sont temporairement en incapacité de travail *complète* perçoivent 90% du salaire journalier moyen fictif. Ce salaire journalier équivaut au salaire fictif annuel proportionnel au nombre d'enfants que vous accueillez et ce, divisé par 365. Ceux/celles qui sont temporairement en incapacité de travail *partielle* perçoivent un montant inférieur. En cas d'incapacité de travail persistante ou d'accident mortel, les indemnités sont calculées sur le salaire fictif pour l'accueil de quatre enfants.

#### Conditions

En principe, tout accident ayant lieu alors que vous accueillez un ou plusieurs enfants peut être accepté comme *accident de travail*. Il doit bien avoir entraîné une blessure. Les accidents qui ont lieu lors de soirées de formation organisées par ou avec votre service et pendant le trajet pour s'y rendre sont également considérés comme accident de travail.

En ce qui concerne les *maladies professionnelles*, il y a 2 possibilités. Soit votre médecin constate que la maladie contractée figure sur la liste des maladies professionnelles: on suppose alors automatiquement que l'accueillant(e) a contracté la maladie par l'exercice de la profession. Soit cette maladie ne se trouve pas sur cette liste et alors, l'accueillant(e) doit démontrer que la maladie est directement due à l'exercice de la profes-

---

sion. Attention: vous pouvez seulement obtenir une indemnité pour maladie professionnelle si vous êtes en incapacité de travail 15 jours ou plus.

**Que dois-je faire en cas d'accident du travail ou si je suis atteint d'une maladie professionnelle?**

Signalez tout *accident* aussi vite que possible au service et veillez à disposer d'autant de preuves que possible. Pour tout accident de travail, le service doit introduire un formulaire de déclaration dans les dix jours ouvrables auprès de son assureur en accidents du travail. Votre service dispose à cet effet des documents nécessaires.

En cas de *maladie professionnelle*, l'accueillant(e) d'enfants doit soumettre une demande d'indemnisation pendant la période de maladie auprès du Fonds des Maladies professionnelles. Les documents nécessaires sont remplis par le médecin traitant. Pendant la période de demande, l'accueillant(e) perçoit une indemnité d'invalidité normale (conditions et demande: voir point 4.2.). Si le Fonds des Maladies professionnelles approuve la demande, l'accueillant(e) obtient pour toute la durée de la maladie professionnelle le droit à des indemnités plus élevées que pour les indemnités d'incapacité de travail et à des interventions plus élevées dans le cadre des frais de soins de santé.

---

#### 4.4. ALLOCATIONS FAMILIALES, PRIME DE NAISSANCE ET PRIME D'ADOPTION

##### Qu'en est-il?

Les accueillant(e)s d'enfants ont droit, à partir du 1er avril 2003, aux allocations familiales, à une prime de naissance et à une prime d'adoption. Souvent, le ménage a déjà droit maintenant à ces allocations via le conjoint. Pour les accueillant(e)s d'enfants dont le conjoint est indépendant, les allocations propres sont toutefois plus élevées. Un ménage n'a toutefois qu'un seul droit par enfant aux allocations familiales : soit via l'accueillant(e), soit via le conjoint.

##### Quel montant?

Les *allocations familiales* pour les accueillant(e)s d'enfants correspondent à ce qui est payé pour les enfants des travailleurs salariés. Ce montant est, pour le 1er enfant, un peu plus élevé que pour les indépendants. De plus, les indépendants ne perçoivent pas de supplément d'âge lorsque l'enfant devient plus âgé.

Le montant de la *prime de naissance* dépend aussi du "rang" de l'enfant. Pour un premier enfant (rang 1), elle s'élève à 964,40 euros, pour les autres enfants à 725,61 euros. En cas de naissances multiples, les parents perçoivent pour tous les enfants une prime de naissance de rang 1.

La *prime d'adoption* est accordée pour l'adoption d'un enfant sous certaines conditions. Cette prime est égale à la prime de naissance pour un enfant de rang 1.

##### Conditions

Pour avoir droit aux allocations familiales, à la prime de naissance ou à une prime d'adoption, vous devez pouvoir prouver au minimum 19 heures ONSS (prestées effectivement ou assimilées, par exemple en raison de maladie). En pratique, cela veut dire que vous devez accueillir l'équivalent de deux enfants toute une journée pendant une semaine (ex. 2,5 jours avec 4 enfants, ...).

##### Que dois-je faire pour demander ces allocations?

Si vous envisagez de demander les allocations familiales via votre statut (par exemple parce que votre conjoint est indépendant), vous devez le faire savoir à votre service, qui peut vous fournir les formulaires nécessaires à

---

remplir par votre gynécologue, le service et vous- même...  
Pour la demande de prime de naissance et de prime d'adoption, vous devez également vous adresser à votre service. Attention : vous pouvez déjà demander la prime de naissance à partir du 6ème mois de grossesse. Vous la recevrez au plus tôt le 7ème mois.

---

## 4.5. PENSION

### Qu'en est-il?

L'accueillant(e) d'enfants cotisera également à partir du 1er avril 2003 pour se constituer une *pension de retraite*. Le montant de cette pension dépend, entre autres, du nombre d'années de paiement de cotisations. Tant les périodes d'activité effective que les périodes assimilées (ex. périodes de maladie) comptent à cet effet. En fonction de la situation familiale, l'accueillant(e) perçoit une pension au taux ménage ou une pension comme isolé.

Si l'accueillant(e) décède, le conjoint marié perçoit une *pension de survie*. La seule condition est que l'accueillant(e) ait été mariée pendant un minimum de 1 an et que le conjoint ait au moins 45 ans. La personne qui perçoit une pension de survie doit également limiter son activité professionnelle au montant autorisé.

### Quel montant?

Pour fixer la pension, on tient compte du revenu professionnel, du nombre d'années de carrière et de la situation familiale. Toutes les années pour lesquelles on a payé une cotisation comptent, y compris les années pendant lesquelles vous n'étiez pas encore un(e) accueillant(e) d'enfants. C'est par exemple le cas pour un(e) accueillant(e) d'enfants qui a d'abord été puéricultrice dans une crèche, qui a travaillé comme caissier(ère) pendant des années dans une grande surface ou qui a été chômeur(se) indemnisé(e) un certain temps.

### Conditions

Pour prétendre à une pension de retraite complète, l'accueillant(e) doit avoir l'âge légal de la retraite. Celui-ci est actuellement de 63 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. L'accueillant(e) peut également demander une prise de pension anticipée si elle/il peut justifier d'une carrière d'au moins 35 années civiles, à condition d'avoir exercé pendant cette période au moins 1/3 d'un emploi à temps plein (cette carrière comprend tant les prestations en tant qu'accueillant(e) d'enfants à partir du 1er avril 2003, que des prestations professionnelles antérieures comme travailleur salarié).

---

### **Comment dois-je demander ma pension?**

Grâce à une mesure récente, les pensions seront automatiquement octroyées à partir du 1er janvier 2004. Vous pouvez obtenir de plus amples informations auprès de votre commune.

## **4.6. INDEMNITÉ POUR INOCCUPATION PARTIELLE**

### **Qu'en est-il?**

Une indemnité pour inoccupation partielle, dite « indemnité d'accueil », est également prévue pour le cas où un ou des enfants inscrits seraient absents pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillant(e). Cette indemnité est très spécifique et n'existe que pour les accueillant(e)s d'enfants.

### **Quel montant?**

Quel montant? Pour chaque enfant que vous accueillez pendant 1 jour, l'ONSS vous accorde 1,9 heures ONSS. Une indemnité mensuelle est prévue d'environ 23 euros par tranche de 6,33 heures ONSS d'absences imprévues au cours du mois considéré.

### **Conditions**

La condition est que l'enfant soit absent "pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillant(e)", par exemple parce qu'il est malade, parce que les parents prennent des vacances imprévues, parce qu'un des membres de votre famille a une maladie contagieuse... Cette indemnité n'est pas payée si, par exemple, l'accueillant(e) ferme une journée.

### **Comment dois-je demander cette indemnité?**

Vous devez compléter le formulaire C220A (qui vous sera procuré par le service) pour le faire savoir au syndicat ou à la caisse auxiliaire de chômage. Vous recevez ensuite tous les mois du service un formulaire C220B, sur lequel le service peut déclarer les jours où les enfants ont été absents pour des raisons indépendantes de votre volonté et qui peuvent donc donner lieu à indemnité d'accueil . Vous le faites parvenir au syndicat ou à la caisse auxiliaire. Les indemnités sont payées mensuellement sur base de ce relevé.



Pour bénéficier des droits de sécurité sociale, des cotisations de sécurité sociale doivent être payées. Elles comprennent des cotisations patronales et des cotisations personnelles. Les cotisations patronales sont payées par les services. Ce sont les accueillant(e)s d'enfants qui paient les cotisations personnelles. En Communauté française, votre indemnité sera augmentée afin de vous permettre de faire face à cette obligation. Grâce à une importante diminution des cotisations personnelles dues pour les bas salaires, celles-ci sont limitées à 5% de l'indemnité de frais (et non 13,07% du salaire comme pour les travailleurs salariés). De plus, la Communauté française augmente l'indemnité de frais dans une mesure telle que le coût de la cotisation personnelle est compensée. Les principaux coûts de ce statut sont supportés par l'autorité fédérale, il s'agit de 104 millions d'euros par an.

### COMMENT CALCULE-T-ON LES COTISATIONS PERSONNELLES?

C'est un exercice qui est en premier lieu important pour les personnes qui travaillent à l'Administration de la Sécurité Sociale, mais, simplement pour information, en voici déjà les grandes lignes:

- On examine combien de jours et de demi-jours d'accueil l'accueillant(e) a presté. Le maximum de jours d'accueil qui peut être presté avec un agrément pour 4 enfants qui viennent le mois entier est considéré comme un emploi à temps plein. Le salaire fictif pour un emploi à temps plein correspond au revenu mensuel minimum moyen brut, qui s'élève actuellement à environ 1.200 euros.
- L'ONSS convertit ce maximum en une semaine de 38 heures. On fait la même chose avec les jours d'accueil effectivement prestés. S'il résulte de ce calcul que vous avez rassemblé pendant le mois en question en moyenne, par exemple 19 heures ONSS par semaine (c'est-à-dire un emploi mi-temps), alors les cotisations seront calculées sur la moitié du salaire fictif, c'est-à-dire +/- 600 euros. Les cotisations sont donc toujours proportionnelles au nombre de jours d'accueil effectivement prestés.
- En outre, les jours où vous n'avez pas pu travailler parce que, par exemple vous étiez malade, ou parce qu'un enfant n'est pas venu des raisons indépendantes de votre volonté, comptent également. Ces jours-là, de même que les 20 jours de fermeture accordés légalement et les jours fériés, sont des "journées assimilées". Pour ces jours-là, vous ne devez pas payer de cotisations, mais pour le calcul des indemnités de remplacement ou de la pension auxquelles vous pourrez avoir droit, ces jours-là seront bien considérés comme des jours prestés.

### 6.1. CE STATUT S'APPLIQUE-T-IL À TOUTES LES ACCUEILLANT(E)S D'ENFANTS?

Oui, toute personne travaillant comme accueillant(e) d'enfants agréée obtient automatiquement les droits et devoirs de ce statut.

### 6.2. QUE SE PASSE-T-IL POUR MES IMPÔTS?

Vous continuerez à percevoir après le 1er avril 2003 l'indemnité de frais que vous percevez aujourd'hui. Rien ne change à ce propos : cette allocation reste exempte d'impôts. Les revenus de remplacement que vous pouvez percevoir par le biais de ce statut sont, eux, imposables. L'impôt sur ces allocations est légèrement inférieur à celui sur les salaires.

### 6.3. QUE SE PASSE-T-IL SI JE BÉNÉFICIE DÉJÀ D'UNE ALLOCATION DE REMPLACEMENT?

La personne qui bénéficie d'ores et déjà d'un revenu de remplacement (ex. pension de survie, ...), doit faire attention à partir du 1er avril 2003. En effet, les allocations de remplacement ne sont pas cumulables. Par exemple, si un(e) accueillant(e) d'enfants, en plus de sa pension de survie, demandait une indemnité en cas de maladie, elle perdrait alors sa pension de survie pour cette période. C'est la même chose pour l'indemnité pour inoccupation partielle : cette indemnité n'est pas cumulable non plus avec un autre revenu de remplacement (une pension notamment).

Vous pouvez toujours renoncer à l'une de ces allocations pour ne pas perdre vos droits à un revenu de remplacement dont vous bénéficieriez déjà (ex. pension de survie).

### 6.4. QUE SE PASSE-T-IL SI MON CONJOINT BÉNÉFICIE D'UN REVENU DE REMPLACEMENT?

Tant que l'accueillant(e) ne sollicite pas pour elle/lui-même d'allocations de remplacement, il n'y a aucun problème. Dans les autres cas, cela dépend du type d'allocation de remplacement du conjoint. Si votre conjoint est par exemple un prépensionné, alors, il n'y a pas de problèmes. Dans la situation où votre conjoint bénéficie d'allocations de chômage et où vous percevez des indemnités d'accueil en tant que gardienne, des possibilités

---

de cumul sont prévues (voir point 6.6). Si il ou elle a un autre revenu de remplacement (par exemple des indemnités d'invalidité), alors il y a un risque que celui-ci diminue dès l'instant où vous percevrez vous-même une allocation de remplacement. Mais le conjoint peut percevoir une allocation plus élevée en tant que chef de ménage si l'accueillant(e) ne gagne pas plus qu'un montant fixé. Si l'allocation de l'accueillant(e) est supérieure à ce montant, alors l'allocation du conjoint est ramenée au niveau des allocations d'un cohabitant.

Ce système peut sembler confus, mais il n'est pas récent. Il fait partie de la sécurité sociale traditionnelle des travailleurs salariés, qui est connue des administrations de sécurité sociale, des syndicats et des mutuelles. Si vous pensez être dans une situation semblable, il est préférable de contacter votre Service ou les administrations de la sécurité sociale, votre syndicat si vous en avez un ou votre mutuelle. Attention : il est important que vous sachiez précisément quelle allocation votre conjoint ou vous-même, le cas échéant, percevez et depuis combien de temps vous y avez déjà eu droit.

## **6.5. VIA MON CONJOINT, JE PRÉTENDS AU STATUT VIPO. EST-CE ENCORE POSSIBLE?**

Certains accueillant(e)s d'enfants bénéficient actuellement du statut VIPO en tant que personnes à charge, la plupart d'entre elles/ils ne pourront plus en bénéficier avec le nouveau statut. Dès l'instant où vous atteignez la cotisation minimale requise pour l'assurance maladie, vous ne pouvez en effet plus être considérée comme personne à charge pour l'assurance maladie (et ainsi co-bénéficiaire du statut VIPO). Pour examiner ceci, on tient compte du salaire fictif (donc la conversion du nombre d'enfants accueillis en heures ONSS). Comme déjà exposé ci-dessus, vous atteignez ce montant minimum si vous accueillez deux enfants à temps plein.

Une autre condition pour pouvoir être considéré comme personne à charge est de ne pas dépasser un revenu trimestriel de 1.870,70 euros. Pour le calcul de ce revenu, on tient compte des règles de la fiscalité. Si vous pouvez encore être considéré comme personne à charge sur base des 2 critères, on examine alors si le revenu brut imposable total du ménage n'a pas dépassé le plafond pour le statut VIPO. Ce montant s'élève à 12.482,82 euros depuis le 1er juin 2001 pour les chefs de famille et est à augmenter de 2.310,92 euros pour les personnes à charge.

---

Si toutefois vous bénéficiez comme titulaire du statut VIPO (et donc pas comme personne à charge), par exemple parce que vous êtes veuve avec une pension de survie, alors le montant de votre salaire fictif en tant que gardienne n'a pas d'importance. Dans ces situations, on examine seulement le revenu brut imposable du ménage. Étant donné que vous bénéficiez d'une indemnité de frais non soumise à impôt, il est plus que probable que les plafonds fiscaux ne sont pas dépassés. Bref, la majorité des accueillant(e)s d'enfants ayant une pension de survie devraient garder leur statut VIPO.

#### **6.6. L'ACCUEILLANT(E) PEUT-ELLE RENONCER AU DROIT AUX ALLOCATIONS?**

Oui. Il est évidemment plus simple de ne pas le demander. Si vous voulez renoncer aux indemnités en cas de maladie que vous percevez déjà, vous devez adresser une demande à la mutuelle. Cette demande pourra avoir ses effets au plus tôt le premier jour du mois qui suit et doit toujours concerner l'indemnité complète (il n'est pas possible d'y renoncer en partie). Pour renoncer au droit aux indemnités d'accueil en raison de l'absence imprévue d'enfants, il suffit au 1er avril 2003 de ne pas remplir de demande d'indemnisation. Pour les situations où l'accueillant(e) cohabite avec un chômeur chef de ménage, elle/il peut demander, via un formulaire C220B au syndicat ou à la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, de limiter automatiquement les indemnités d'accueil au montant légal autorisé.

#### **6.7. AIS-JE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS, AU TREIZIÈME MOIS, À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT, À LA PRÉPENSION OU AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE?**

Non, toutes ces allocations sont réservées aux personnes travaillant avec un contrat de travail. Toutefois, 2 remarques à ce propos:

- les accueillant(e)s d'enfants qui ont travaillé auparavant comme travailleur salarié ou qui, avant de devenir accueillant(e) d'enfants, ont perçu des allocations de chômage, peuvent bien prétendre à une allocation de chômage. La seule condition est qu'elles/ils n'aient pas été actives en tant qu'accueillant(e) plus de 9 ans.

- 
- les accueillant(e)s d'enfants n'ont donc pas droit aux congés payés et ne doivent donc pas payer de cotisations pour les jours où elles/ils « ferment » l'accueil. Cela ne signifie pas pour autant que les revenus de remplacement pour les accueillant(e)s d'enfants qui ont temporairement fermé leur garde sont inférieures. En effet, pour le calcul des allocations, 20 jours de congés annuels (et les jours fériés légaux) sont assimilés à des jours prestés.

#### **6.8. EST-CE QUE MES PROPRES ENFANTS ENTRENT EN LIGNE DE COMPTE?**

La personne qui garde ses propres enfants ne paie pas de cotisations pour cela. Naturellement, elle ne se crée pas de droits non plus.

#### **6.9. L'ACCUEILLANT(E) PEUT-ELLE DEMANDER DES ALLOCATIONS FAMILIALES EN SON NOM PROPRE?**

Dans la législation relative aux allocations familiales, il est expressément prévu que la personne qui est soumise au régime de la sécurité sociale des travailleurs, même s'il n'y a pas de contrat de travail, a droit aux allocations familiales. La seule condition est que l'intéressé travaille plus qu'à mi-temps.

C'est d'ailleurs aussi valable pour les accueillant(e)s d'enfants qui exercent aussi une activité indépendante en profession accessoire. A partir du moment où l'accueillant(e) travaille plus qu'à mi-temps, elle a alors droit aux allocations familiales dans le régime des travailleurs salariés.

Attention : une famille a seulement un droit aux allocations familiales par enfant : soit via l'accueillant(e), soit via le conjoint.

#### **6.10. PUIS-JE TRAVAILLER COMME ACCUEILLANT(E) D'ENFANTS TOUT EN AYANT PRIS UNE INTERRUPTION DE CARRIÈRE OU UN CRÉDIT-TEMPS POUR UN AUTRE EMPLOI?**

Oui, c'est possible. Tant que vous ne percevez qu'une indemnité de frais et des indemnités d'accueil, ce n'est pas problème. Toutefois, il n'est pas possible de combiner d'autres revenus de remplacement pour les accueillant(e)s d'enfants avec votre indemnité d'interruption de carrière.

---

### **6.11. MON CONJOINT BÉNÉFICIE ACTUELLEMENT D'UNE PENSION AU TAUX MÉNAGE, EST-CE QUE LE STATUT Y CHANGE QUOI QUE CE SOIT?**

Si les deux époux sont pensionnés, on examine si les pensions individuelles des époux sont supérieures à la pension au taux ménage. Si oui, alors chacune des personnes perçoit une pension individuelle.

Attention : tout revenu de remplacement que vous percevez en tant qu'accueillant(e) a pour effet que votre conjoint ne peut plus prétendre à une pension familiale, mais seulement à une pension d'isolé. Quant aux indemnités de frais, la situation reste la même qu'avant le 1er avril, elles n'ont pas d'incidence sur la pension de votre conjoint.

### **6.12. LE SYSTÈME EST-IL AUSSI AVANTAGEUX POUR LES ACCUEILLANT(E)S D'ENFANTS ÂGÉES?**

Sans aucun doute. Le régime est peut-être moins intéressant pour elles/ils en matière de pensions (la pension au taux ménage sera souvent plus intéressante), mais elles/ils sont dorénavant également protégées contre l'invalidité (en ce compris le congé de maternité), les accidents de travail et les maladies professionnelles. De ce fait, elles/ils obtiennent le droit à un revenu de remplacement. A côté de cela, elles/ils ont droit aux indemnités d'accueil et disposeront également d'une protection sociale en cas de divorce.

### 7.1. INFORMER LE SERVICE DES PRESTATIONS EFFECTUÉES

L'accueillant(e) devra informer différemment son service quant à ses prestations, par exemple, non seulement quant aux présences des enfants, mais aussi quant aux jours de congé et de maladie de l'accueillant(e). Un formulaire standard est établi à cet effet.

### 7.2. INSCRIPTION AUPRÈS D'UNE MUTUELLE OU CAISSE AUXILIAIRE D'ASSURANCE MALADIE -INVALIDITÉ

Les accueillant(e)s d'enfants qui sont actuellement inscrites comme personne à charge de leur conjoint leur conjoint ou parents doivent elles/ils-mêmes s'inscrire auprès d'une mutuelle ou caisse auxiliaire et payer elles/ils-mêmes la cotisation. Elles/ils doivent, comme on dit " avoir leur propre carnet de mutuelle". La personne qui rassemble moins de 19 heures ONSS par semaine peut également opter pour rester sur le carnet du conjoint.

### 7.3. INSCRIPTION AUPRÈS D'UN SYNDICAT OU D'UNE CAISSE AUXILIAIRE DE PAIEMENT DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Pour obtenir l'indemnité d'accueil pour l'absence d'un enfant pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillant(e), elle/il doit s'inscrire auprès d'un syndicat (et payer sa cotisation). La personne qui le souhaite peut également s'inscrire à la place auprès d'une caisse auxiliaire.

### 7.4. INTRODUIRE UNE DEMANDE AUPRÈS DE L'ONEM

L'accueillant(e) d'enfants reçoit du service un formulaire pour s'inscrire auprès de l'ONEM et ainsi obtenir le droit aux indemnités d'accueil. Ce formulaire est rempli, signé et transmis au syndicat ou à la caisse auxiliaire. Vous avez 4 mois pour le faire. Ce formulaire ne doit être rempli qu'une seule fois, sauf si vous déménagez, changez de syndicat ou de caisse auxiliaire ou n'avez pas eu d'indemnités pendant 12 mois successifs.

Pour **tout renseignement** sur le nouveau statut, il est préférable que vous vous adressiez à votre service. Les responsables des services reçoivent une formation spécifique afin de pouvoir répondre à une multitude de questions. Ils savent également vers qui l'on peut se tourner pour des questions plus spécifiques.

Si vous avez encore des **questions particulières** après avoir contacté les services (ex. calcul personnel des allocations), vous pouvez les envoyer par courrier ou par courriel à l'un des services publics fédéraux suivants:

- pour le calcul des cotisations

Office national de la sécurité sociale

Chaussée de Waterloo 76

1000 Bruxelles

<http://www.rsz.fgov.be>

email: rik.rammeloo@onssrszls.fed.be

- pour les soins de santé

Institut national d'Assurance maladie et Invalidité (INAMI)

Avenue de Tervuren 211

1150 Bruxelles

<http://www.riziv.fgov.be>

email: jur\_reg@riziv.fgov.be

- pour les allocations en cas de maladie

Institut national d'Assurance maladie et Invalidité (INAMI)

Avenue de Tervuren 211

1150 Bruxelles

<http://www.riziv.fgov.be>

email : leo.verwilghen@riziv.fgov.be

- pour les allocations familiales

Office national des Allocations familiales pour Travailleurs salariés (ONAFTS)

Rue de Trèves, 70

1000 Bruxelles

e-mail: info@rkw-onafts.fgov.be



---

- pour l'allocation en cas de maladies professionnelles  
Fonds des Maladies professionnelles (FMP)  
Avenue de l'Astronomie 1  
1210 Bruxelles  
e-mail: [secr@fmp-fbz.be](mailto:secr@fmp-fbz.be)

- pour l'allocation pour accident de travail  
Fonds des Accidents de travail (FAT)  
Rue du Trône 100  
1050 Brussel  
<http://www.socialsecurity.fgov.be/faofat>  
email: [inspect@faofat.fgov.be](mailto:inspect@faofat.fgov.be)

- pour les pensions  
Office national des Pensions (ONP)  
Tour du Midi  
1060 Bruxelles  
<http://www.onprvp.fgov.be>  
Email: [info@rvponp.fgov.be](mailto:info@rvponp.fgov.be)

- pour l'indemnité en cas d'absence d'enfants  
Office national de l'Emploi (ONEM)  
Boulevard de l'Empereur 1  
1000 Bruxelles  
[www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be)  
email: [rafdevos@hbac.onerva.fgov.be](mailto:rafdevos@hbac.onerva.fgov.be)

En outre, vous pouvez également vous adresser à  
**l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)** -  
Communauté française,  
Chaussée de Charleroi, 95  
1060 Bruxelles  
<http://www.one.be>





---

**Verantwoordelijke uitgever**  
*F. Van Massenhove, Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid  
Rijksadministratief Centrum, Pachecolaan 19/5, 1010 Brussel*