



liées à

# DÉMARCHES

---

# ADMINISTRATIVES

# la parentalité



ONE.be

Édition 2026

Avec vous, pas à pas





## INTRODUCTION

9

<b>À quoi être attentif lors de vos démarches administratives ?</b> .....	<b>10</b>
De façon générale .....	10
Impact sur votre pension .....	10
Les démarches auprès de votre employeur .....	11
Les démarches auprès de la mutuelle (ou mutualité) .....	11
<b>Ligne du temps des principales démarches entourant la naissance de votre enfant</b> .....	<b>15a</b>

## MUTUELLE

16

<b>Pendant la grossesse</b> .....	<b>16</b>
Je suis enceinte, que dois-je faire vis-à-vis de ma mutuelle ? .....	16
Je suis le papa ou je suis le ou la coparent(e), que dois-je faire vis-à-vis de ma mutuelle ? .....	17
Quelle mutuelle choisir pour mon enfant à naître ? ..	17
<b>Après la naissance</b> .....	<b>17</b>
Je viens d'accoucher, que dois-je faire vis-à-vis de ma mutuelle ? .....	17
En tant que papa ou coparent(e), comment demander les indemnités de mon congé de naissance ? .....	17
Comment inscrire mon/notre enfant à la mutuelle ? ..	18
À quoi sert la carte Isi+ ? .....	18

## EMPLOYEUR

19

<b>Pendant la grossesse</b> .....	19
Je suis enceinte, quand et comment annoncer ma grossesse à l'employeur ? .....	19
En tant que travailleuse enceinte, quelles sont les formes de protection possibles sur mon lieu de travail ? .....	20
Je suis le papa ou je suis le (la) coparent(e), que dois-je faire vis-à-vis de mon employeur ? .....	23
<b>Après la naissance</b> .....	24
J'ai accouché, dois-je confirmer la naissance auprès de mon employeur ? .....	24
Après la naissance, quelles sont les formes de congé possibles ? .....	24

## CONGÉS

25

<b>Congé de maternité</b> .....	25
<i>Travailleuses salariées et chômeuses</i> .....	26
Le congé prénatal .....	26
Le congé postnatal .....	29
<i>Travailleuses indépendantes</i> .....	34
Le congé prénatal .....	34
Le congé postnatal .....	35
<b>Congé de naissance</b> .....	39
Mon enfant va naître, en tant que papa ou coparent(e), ai-je le droit de prendre un congé de naissance ? ...	39
Pour les travailleurs salariés .....	39
Pour les travailleurs indépendants .....	40
<b>Congés liés à l'allaitement</b> .....	42
Ai-je droit à un congé pour allaiter mon enfant ? ...	42
Écartement prophylactique pour allaitement .....	42

Pauses d'allaitement .....	43
Autres possibilités de congé pour allaiter .....	45
<b>Congé parental (interruption de carrière) .....</b>	<b>46</b>
En quoi consiste le congé parental ? .....	46
Pendant combien de temps est-il possible de prendre ce congé ? .....	46
Quelles sont les conditions à remplir ? .....	47
Comment faire la demande de congé ? .....	47
Suis-je rémunéré pendant les périodes où je prends un congé parental ? .....	48
Suis-je protégé contre le licenciement pendant le congé parental ? .....	48
<b>Crédit-temps avec motif (anciennement « pause-carrière ») .....</b>	<b>49</b>
Le crédit-temps, c'est quoi ? .....	49
Quelles sont les conditions à remplir pour obtenir ce congé ? .....	49
Quelles sont les formes de crédit-temps possibles ? ..	50
Pendant combien de temps puis-je bénéficier d'un crédit-temps ? .....	50
Quelles sont les conditions à remplir pour obtenir une allocation d'interruption ? .....	50
Suis-je rémunéré pendant les périodes où je prends un crédit-temps ? .....	51
Suis-je protégé contre le licenciement pendant le crédit-temps ? .....	52
<b>Congé pour assistance médicale .....</b>	<b>53</b>
En quoi consiste ce congé ? .....	53
Quelles sont les formes d'interruption possibles ? ..	53
Quelles sont les conditions à remplir ? .....	54
Ai-je droit à une allocation pendant la durée du congé ?	54

Suis-je protégé contre le licenciement pendant le congé parental pour assistance médicale ? . . . . . 54

**Autres possibilités de congé (à court terme) pour prendre soin de votre enfant . . . . . 55**

Congé pour raison impérieuse . . . . . 55

Congé pour soins de courte durée . . . . . 55

Congé de circonstance (« petit chômage ») . . . . . 56

**RECONNAISSANCE DE L'ENFANT ET FILIATION 57**

C'est quoi la filiation ? . . . . . 57

Comment le lien avec la mère (filiation maternelle) est-il établi ? . . . . . 57

Comment le lien avec le père ou la coparente est-il établi ? . . . . . 58

Par présomption légale . . . . . 58

Par acte de reconnaissance . . . . . 58

Par recherche de paternité ou de co-maternité . . . . . 59

**DÉCLARATION DE NAISSANCE 61**

À quoi sert la déclaration de naissance ? . . . . . 61

Quand et où faut-il faire la déclaration de naissance ? 61

Quels sont les documents qui vous sont remis lors de la déclaration de naissance ? . . . . . 62

Mon enfant reçoit-il une carte d'identité ? . . . . . 62

**NOM DE L'ENFANT 65**

**NATIONALITÉ DE L'ENFANT 67**

## AUTORITÉ PARENTALE

68

L'autorité parentale, c'est quoi ? .....	68
Comment se mettre d'accord en cas de séparation ? ..	69
Que se passe-t-il si un des parents ne respecte pas ses obligations ? .....	70

## ALLOCATIONS FAMILIALES ET PRIME DE NAISSANCE

73

Les allocations familiales et la prime de naissance, qu'est-ce que c'est ? .....	73
Qui a droit aux allocations familiales et à la prime de naissance ? .....	73
Comment fonctionne le système qui verse les allocations familiales et la prime de naissance ? .....	74
La prime de naissance .....	74
Les allocations familiales .....	76
Le supplément d'âge annuel ou prime de rentrée scolaire .....	77

## ADOPTION

78

En quoi consiste l'adoption ? .....	78
Qui peut adopter ? .....	78
Quels sont les différents types d'adoption en Belgique ? .....	79
Quelles sont les démarches pour adopter un enfant (adoption extrafamiliale) ? .....	80
Dois-je déclarer l'adoption de mon enfant à l'Administration communale ? .....	82
Quand et comment demander la prime d'adoption ? ..	82

<b>Que dois-je faire pour recevoir les allocations familiales ?</b>	<b>83</b>
<b>Que dois-je faire vis-à-vis de la mutuelle ?</b>	<b>83</b>
<b>Ai-je droit à un congé d'adoption ?</b>	<b>83</b>
Comment dois-je prendre ce congé ?	84
Combien de temps dure ce congé ?	84
Suis-je protégé contre le licenciement si je prends un congé d'adoption ?	85

## HANDICAP ET MALADIE

86

<b>Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, quelles sont les aides financières possibles ?</b>	<b>86</b>
Les allocations familiales supplémentaires	86
L'intervention majorée pour les soins de santé	88
Les aides matérielles et techniques	88
La prime communale « aidant-proche »	88
Le budget d'assistance personnelle	89
<b>Mon enfant est atteint d'un handicap, existe-t-il un congé spécifique ?</b>	<b>89</b>
Le congé pour aidant-proche	89
<b>Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, à quels services puis-je m'adresser ?</b>	<b>90</b>
<b>Mon enfant est atteint d'un handicap, à quels avantages sociaux ai-je droit ?</b>	<b>90</b>
Carte de stationnement	90
Carte nationale de réduction pour les transports en commun	91
<b>Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, à quelles aides fiscales ai-je droit ?</b>	<b>92</b>
Réduction d'impôt pour enfant à charge	92
Réduction du précompte immobilier	92

Réduction des frais de garde jusqu'à 21 ans si le handicap est lourd .....	92
Réduction de la TVA sur les véhicules .....	93

## FAMILLE D'ACCUEIL

94

L'accueil familial, c'est quoi ? .....	94
Quelle est la durée de l'accueil familial ? .....	94
Qui peut devenir accueillant familial ? .....	95
Qui détient l'autorité parentale ? .....	96
Une aide financière est-elle possible ? .....	96
À qui sont versées les allocations familiales ? .....	96
À quelle mutuelle l'enfant doit-il être inscrit ? .....	96
Que faire en cas de départ en vacances ? .....	97
Si je suis accueillant familial, ai-je droit à des congés particuliers ? .....	97
Le congé pour soins d'accueil .....	97
Le congé parental d'accueil .....	99

## MILIEU D'ACCUEIL DE L'ENFANT

101

Qu'est-ce qu'un milieu d'accueil ? .....	101
Quel type de milieu d'accueil choisir ? .....	102
Quand et comment trouver un milieu d'accueil ? .....	102
Comment réserver une place d'accueil pour mon enfant dans un milieu d'accueil autorisé par l'ONE ? .....	103
Projet d'accueil, contrat d'accueil, à quoi ça sert ? ...	103
C'est quoi la période de familiarisation ? .....	104
Comment cela se passe-t-il ? .....	104
Quel est le tarif appliqué par les milieux d'accueil ?	105
Puis-je bénéficier d'une réduction fiscale si mon enfant est accueilli en milieu d'accueil ? .....	105

## MESURES FISCALES

106

En tant que parent, puis-je bénéficier d'un avantage fiscal ? .....	106
Qu'est-ce que la réduction d'impôt pour enfant à charge ? .....	107
Je suis en couple, qui prend l'enfant à charge fiscalement ? .....	107
En cas de séparation, qui déclare l'enfant fiscalement ? .....	108
Dans quelles situations l'avantage fiscal pour enfant à charge peut-il encore augmenter ? ....	108
Est-il possible de déduire les frais de garde de mon enfant ? .....	108
Précompte immobilier .....	110

## ANNEXES

111

<b>ANNEXE 1</b> : Exemple de lettre type pour une demande de congé dans le secteur privé .....	111
<b>ANNEXE 2</b> : Exemple de lettre type pour une demande de congé dans le secteur public .....	112
<b>ANNEXE 3</b> : Exemple de lettre type pour une demande de congé de naissance .....	113

## REMERCIEMENTS

114

## ÉQUIPE DE RÉDACTION

115

## NOTES

116

# INTRODUCTION

**Vous êtes futur parent, parent ou coparent (m/f/x). Félicitations!**  
**Vous résidez en Wallonie ou à Bruxelles ?**

Ce carnet contient des informations **générales** pour vous **guider** dans les démarches administratives liées à la parentalité.

Avant et après l'arrivée de l'enfant, certaines démarches sont à entreprendre à des **moments précis**<sup>1</sup>. Elles vous donnent accès à certains droits, obligations et avantages en tant que (futur) parent.

Ces droits peuvent varier, par exemple selon votre situation familiale, votre statut d'emploi ou votre situation de séjour en Belgique.

Dès votre projet d'enfant, **informez-vous**. En effet, certains droits sont soumis à des conditions et à des procédures qui peuvent prendre du temps.

Le carnet « *Démarches administratives liées à la parentalité* » est le complément de « *Mon carnet de grossesse* », de « *Devenir et être parent, tout une aventure !* » et du « *Carnet de santé 0-18 ans* ».



<sup>1</sup> Une ligne du temps qui indique les différentes démarches à entreprendre se trouve p.15a

Pour en savoir plus sur un sujet, vous pouvez consulter les sources indiquées, mises à jour environ une fois tous les deux ans, ou demander plus d'informations aux professionnels qui vous accompagnent.

Pour faciliter la lecture, ce carnet utilise majoritairement des mots masculins. Cependant, ils englobent également leurs équivalents féminins et non genrés.

## À quoi être attentif lors de vos démarches administratives ?

### De façon générale

Avant d'entamer une démarche administrative, soyez attentif à :

- ✓ Vous renseigner sur la procédure à suivre et les délais à respecter ;
- ✓ Lire attentivement le(s) éventuel(s) document(s) à compléter pour comprendre à quoi cela vous engage ;
- ✓ Demander des explications supplémentaires si quelque chose ne vous semble pas clair et/ou si vous n'avez pas compris.

**Votre signature vous engage toujours : ne signez un document que si vous êtes d'accord et que tout est clairement compris.** En cas de problème ou de doute (une facture incorrecte, une erreur de procédure, un droit refusé...), parlez-en au professionnel ou au service compétent. Si nécessaire, faites-vous aider par une personne de confiance pour faire valoir votre droit.

Pour vous aider à la rédaction et à la compréhension de vos documents administratifs, «l'Espace Écrivain Public» peut, par exemple, vous accompagner. Des permanences gratuites sont organisées dans toute la Fédération Wallonie-Bruxelles.



**Pour plus d'informations :**

[www.espace-ecrivain-public.be/les-permanences](http://www.espace-ecrivain-public.be/les-permanences)

### Impact sur votre pension

Lors de votre demande de congé ou de toute autre démarche, pensez à vérifier si cela influence ou non votre pension. C'est une petite étape qui vous aidera à prendre votre décision en toute sérénité.

## Les démarches auprès de votre employeur

Lorsqu'il s'agit de démarches à réaliser auprès de l'employeur, soyez attentif à :

- ✓ Vous renseigner sur la réglementation du travail en vigueur et applicable dans votre situation (règlement de travail, service du personnel, service des ressources humaines, syndicat...).
- ✓ Envoyer de préférence vos demandes et documents officiels par courrier recommandé ou par e-mail avec accusé de réception<sup>2</sup> en retour écrit et daté (pas un accusé de réception automatique). La remise de document de main à main avec accusé de réception<sup>3</sup> est également possible.
- ✓ Conserver des traces écrites de toute démarche que vous entreprenez ou toute demande que vous adressez à votre employeur. En cas de litige<sup>4</sup>, les écrits vous seront toujours utiles.

## Les démarches auprès de la mutuelle (ou mutualité)

Tout au long de votre vie et de celle de votre enfant, la mutuelle sera un acteur clé pour vous accompagner et vous soutenir tant financièrement que socialement. Pour cela, il est indispensable d'être en ordre de mutuelle.

### **Pourquoi s'inscrire à une mutuelle ?**

En Belgique, il existe une **assurance** soins de santé et indemnités **obligatoire**. Ainsi, la mutuelle est l'organisme qui rembourse **en partie** les soins de santé et qui permet, entre autres, de bénéficier d'un revenu minimum en cas d'incapacité de travail. À certaines conditions, chaque personne a le droit :

- ✓ D'être remboursée de ses frais médicaux et soins de santé, en partie ou totalement.
- ✓ De bénéficier d'indemnités en cas d'incapacité de travail pour :
  - Maladie ;
  - Accident de travail ;
  - Invalidité ;
  - Congé de maternité ;
  - Congé de naissance ;
  - Congé parental d'accueil ;
  - Congé d'adoption ;
  - Écartement du travail ;
  - Pauses allaitement.

**2 et 3** Double de l'écrit signé et daté par le destinataire.

**4** Litige : différend entre deux ou plusieurs personnes pouvant être réglé par voie amiable (conciliation, médiation...) ou par voie judiciaire.

Pour pouvoir bénéficier de **cette assurance soins de santé de base**, il faut s'inscrire auprès d'une mutuelle ou être désigné personne à charge.

### **À quelle mutuelle s'inscrire ?**

Vous avez le droit de vous inscrire à la mutuelle de votre choix en comparant l'offre d'assurance complémentaire (cotisations, avantages, services, délais, agences dans votre région d'habitation).

Les montants des remboursements des frais de santé et des indemnités sont les mêmes dans toutes les mutuelles : ils sont fixés par l'INAMI (Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité).

Il existe également la CAAMI (Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité) qui est une institution publique pouvant être définie comme une « mutuelle publique ». **La CAAMI est entièrement gratuite** parce qu'elle couvre uniquement les prestations qui rentrent dans le cadre de l'assurance soins de santé obligatoire.

Pour pouvoir bénéficier de cette assurance soins de santé de base, il faut s'inscrire auprès d'un organisme assureur (mutuelle) ou auprès de la CAAMI soit en tant que **titulaire** soit en tant que **personne à charge** d'un titulaire (voir p.14).

### **Changer de mutuelle?**

Vous avez le droit de changer de mutuelle à tout moment. Renseignez-vous sur ce qu'il faut faire pour organiser ce changement et sur les éventuels stages d'attente<sup>5</sup>.

Pour changer de mutuelle :

- ✓ Vous devez être à jour dans le paiement de vos cotisations et être affilié à votre ancienne mutuelle depuis plus d'un an ;
- ✓ Vous devez choisir votre nouvelle mutuelle et vous y affilier ;
- ✓ Votre nouvelle mutuelle s'occupera des démarches de transfert auprès de votre ancienne mutuelle ;

---

**5** Le stage d'attente désigne la période entre l'inscription à la mutuelle et le moment où vous pouvez bénéficier des droits qu'elle vous ouvre. La durée du stage peut varier selon la mutuelle. Dans certaines situations, il n'est pas exigé.

- ✓ Les documents de changement et d'affiliation doivent être remis à votre nouvelle mutuelle **au plus tard le 5 du mois qui précède la fin du trimestre**. Ainsi, le **changement prend effet au début du trimestre suivant votre inscription**.

Exemple : le 20 janvier, vous décidez de quitter la MutuA et vous souhaitez vous affilier à la MutuB. Pensez à compléter et renvoyer vos documents d'affiliation pour qu'ils arrivent chez MutuB avant le 5 mars (car le 2<sup>ème</sup> trimestre commence en avril).

Dès que vous êtes affilié à votre nouvelle mutuelle, il n'y a pas de stage d'attente pour bénéficier des remboursements de base prévus par l'assurance soins de santé obligatoire (*voir p. 11-12*).

Attention : votre nouvelle mutuelle peut exiger un stage d'attente pour pouvoir bénéficier des avantages auxquels donnent accès les assurances complémentaires facultatives payantes (*voir ci-dessous*).

 **Pour trouver une mutuelle : Contactez les mutualités | INAMI**

### **Pourquoi payer une cotisation ?**

Le paiement d'une cotisation est obligatoire<sup>6</sup>. Cette dernière permet de bénéficier :

- ✓ Du remboursement de vos frais médicaux et soins de santé.
- ✓ De l'assurance complémentaire qui offre des avantages supplémentaires à ceux de l'assurance obligatoire. Ces avantages peuvent varier d'une mutuelle à l'autre : prime de naissance, remboursements dans les frais d'optique et/ou d'orthodontie, interventions dans les frais d'abonnement à un club sportif, dans les frais de stages, de gardes d'enfants à domicile...

Certaines mutuelles proposent des assurances non-obligatoires payantes comme l'assurance hospitalisation ou l'assurance soins dentaires ou maladie grave. Si vous prenez ce type d'assurance, le coût de celle-ci s'ajoute à la cotisation de base.

---

<sup>6</sup> Deux organismes assureurs ne demandent pas de cotisation car ils gèrent uniquement l'assurance obligatoire et ne proposent pas d'assurance complémentaire :

- La Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité (CAAMI)
- La Caisse de soins de santé pour les travailleurs statutaires de la SNCB

## Être inscrit comme titulaire ou comme personne à charge ?

Une personne peut être soit titulaire, soit personne à charge auprès de la mutuelle.

**Le titulaire** est la personne qui ouvre le droit à bénéficier de la mutuelle pour elle-même et pour les personnes qui sont à sa charge.

**La personne à charge** est, en général, une personne qui dépend financièrement d'une autre, souvent un enfant, un parent, un conjoint ou un cohabitant. Elle est donc rattachée à la mutuelle de cette personne, généralement le titulaire, et bénéficie donc des mêmes droits.

Les critères pour déterminer votre situation sont les revenus, l'âge, la situation professionnelle et familiale. N'hésitez pas à vous informer auprès de votre mutuelle.

## Qu'est-ce que le statut BIM?

À certaines conditions (revenus faibles, allocations sociales, famille monoparentale...), la mutuelle peut accorder le statut de Bénéficiaire d'Intervention Majorée (BIM) au titulaire et aux personnes qui sont à sa charge. Ce statut permet de bénéficier d'un plus grand remboursement des soins de santé et des médicaments par la mutuelle.

Il est possible d'y avoir droit de 2 façons :

- ✓ Automatiquement ;
- ✓ À la suite d'une enquête sur les revenus du ménage.

Renseignez-vous auprès de votre mutuelle pour savoir si vous pouvez y avoir droit.

## Pourquoi avoir un Dossier Médical Global (DMG) ?

Vous pouvez demander à votre médecin généraliste d'ouvrir un « Dossier Médical Global » (DMG) pour centraliser vos données de santé. Dans ce cas, vous bénéficiez d'un meilleur remboursement de la consultation à son cabinet ou en visite à domicile.

Chaque membre de la famille peut avoir son propre DMG. Si vous souhaitez ouvrir un DMG pour vous et votre enfant, c'est le médecin qui pourra le faire lors d'une consultation.

Les frais d'ouverture du DMG sont entièrement pris en charge par la mutuelle, le paiement se règle directement entre votre médecin et votre mutuelle.

Le DMG a une validité de 2 ans. Il est automatiquement prolongé si vous avez consulté votre médecin généraliste (ou s'il vous a rendu visite) au moins **une fois tous les deux ans**.


### **Choisir un prestataire de soins conventionné ou non conventionné ?**

Un **professionnel conventionné** se fait payer selon les tarifs fixés par l'INAMI (tarifs officiels).

Un **professionnel non conventionné** demande des « suppléments d'honoraires<sup>7</sup> ». Ces suppléments peuvent parfois être élevés et ne sont généralement pas remboursés par la mutuelle (certaines mutuelles peuvent parfois prendre en charge une partie du ticket modérateur<sup>8</sup>). Certains professionnels peuvent être conventionnés certains jours, à certaines heures et à certains endroits (cabinet privé, hôpital...), et être non conventionnés à d'autres. Renseignez-vous auprès des professionnels de santé que vous souhaitez consulter.



- ✓ Pour les enfants de 0 à 18 ans, le ticket modérateur des consultations chez les médecins généralistes et chez les spécialistes, ainsi que chez certains prestataires (logopèdes, kinésithérapeutes, infirmiers...) est totalement remboursé par la mutuelle si l'enfant a un DMG.
- ✓ Pour les enfants de 0 à 18 ans qui ont le statut BIM ET un DMG, le ticket modérateur est supprimé pour les consultations chez un médecin conventionné généraliste ou spécialiste.

 **Si vous n'êtes pas en ordre de mutuelle** (cotisation et/ou stage d'attente), prenez rapidement contact avec votre mutuelle pour régulariser votre situation.

Dans certains cas<sup>9</sup>, le CPAS peut octroyer une aide (prise en charge des cotisations, Aide Médicale d'Urgence (AMU)...).

 **Pour tout renseignement : [www.riziv.fgov.be/fr](http://www.riziv.fgov.be/fr)**

<sup>7</sup> Les honoraires représentent le montant que vous allez devoir payer pour une consultation.

<sup>8</sup> Le ticket modérateur est la partie de vos dépenses de santé qui reste à votre charge une fois que l'Assurance Maladie a remboursé sa part.

<sup>9</sup> Difficultés financières, séjour illégal, absence d'adresse ou autres situations particulières.

# GROSSESSE

# APRÈS LA NAISSANCE

NAISSANCE

1<sup>er</sup> Trimestre      2<sup>ème</sup> Trimestre      3<sup>ème</sup> Trimestre

1<sup>er</sup> mois: Avertir l'employeur et la mutuelle dès que possible  
 2<sup>ème</sup> mois: Demande de prime de naissance à la caisse d'allocations familiales de votre choix  
 3<sup>ème</sup> mois: Indépendante : demande de titres-services  
 4<sup>ème</sup> mois: Reconnaissance anticipée de l'enfant par le coparent (si non marié)

**MILIEU D'ACCUEIL**  
 Créer votre compte parent et enregistrer vos préférences pour une place d'accueil

Via **My ONE**

Introduire une demande d'inscription auprès des milieux d'accueil de votre choix  
 Réponse du milieu d'accueil un mois maximum après votre demande



Si votre demande est acceptée, vous pouvez alors inscrire votre enfant dans le milieu d'accueil

Je suis papa ou coparent

Je suis salariée ou chômeuse	5 sem facultatives	1 sem obligatoire	9 sem obligatoires		5 sem reportées max
	2 sem facultatives	1 sem obligatoire	2 sem obligatoires	7 sem obligatoires	2 sem reportées max
Je suis indépendante					

Prévenir la caisse d'allocations familiales

Reconnaissance de l'enfant par le coparent (si non fait avant la naissance)

Dans les 15 jours      1<sup>er</sup> mois      2<sup>ème</sup> mois      3<sup>ème</sup> mois      4<sup>ème</sup> mois      Jusqu'aux 18 mois de l'enfant maximum

Déclaration de naissance

**MUTUELLE**  
 Confirmer la naissance + inscrire l'enfant

**EMPLOYEUR**  
 • Confirmer la naissance  
 • Demande de pauses d'allaitement  
 • Qui prend l'enfant à charge fiscalement ?

**ONEM**  
 • Confirmer la naissance  
 • Qui prend l'enfant à charge fiscalement ?

1 mois maximum après la naissance : confirmation de la naissance et de la date d'entrée dans le milieu d'accueil

Remettre l'attestation de vaccination contre la poliomyélite à la commune

Renseignez-vous concernant les différentes **réductions fiscales** suivantes :

- Réductibilité des frais de garde
  - Impôt sur le revenu
  - Précompte immobilier

**Autres congés** pour vous occuper de votre enfant : congé parental, crédit-temps, d'adoption, d'accueil, aidant proche, Renseignez-vous.

**CONGÉ DE NAISSANCE**  
 20 jours à prendre dans les 4 mois suivant la naissance

**CONGÉ DE MATERNITÉ**

Statutaire ? Contactez votre service du personnel pour plus de précisions.



# TO DO LIST

## PENDANT LA GROSSESSE

QUOI ?	COMMENT ?
<input type="checkbox"/> Avertir l'employeur <input type="checkbox"/> Avertir l'ONEM (si chômeuse)	Dès que la grossesse est confirmée.  <input type="checkbox"/> Remettre un certificat médical attestant la grossesse et la date présumée de l'accouchement.  <i>Lettre recommandée</i> <b>OU</b> <i>Main à main contre accusé de réception</i>
<input type="checkbox"/> Avertir la mutuelle	<input type="checkbox"/> Dès que la grossesse est confirmée, remettre un certificat médical attestant la grossesse et la date présumée de l'accouchement. <input type="checkbox"/> Si vous être écartée, remettre la prescription d'écartement remplie par la médecine du travail + l'attestation de l'employeur qui justifie cet écartement.  <i>Lettre recommandée</i> <b>OU</b> <i>Main à main contre accusé de réception</i>
<input type="checkbox"/> Créer votre compte parent et enregistrer vos préférences pour une place d'accueil	Sur <b>My. ONE</b>  Vous habitez Bruxelles ou une commune à facilités : <i>voir p. 102</i>
<input type="checkbox"/> S'informer sur le lieu de naissance	<input type="checkbox"/> Vérifier si les conditions correspondent à votre projet de naissance. <input type="checkbox"/> Renseignez-vous sur les possibilités de remboursement (assurance complémentaire, chambre simple/double, ...).
<input type="checkbox"/> Reconnaissance anticipée de l'enfant par le coparent (si non marié)	<input type="checkbox"/> Fournir un certificat attestant la grossesse à l'Administration communale. <i>Voir p. 58</i>

Début de grossesse

4 <sup>ème</sup> mois	6 <sup>ème</sup> mois
<input type="checkbox"/> Introduire une demande d'inscription auprès des milieux d'accueil de votre choix	Sur <b>My. ONE</b> <input type="checkbox"/> Le milieu d'accueil doit vous donner une réponse. Vous habitez Bruxelles ou une commune à facilités : <i>voir p. 102</i>
<input type="checkbox"/> Demander la prime de naissance	<input type="checkbox"/> Transmettre un certificat médical attestant une grossesse de minimum 24 semaines à la caisse d'allocations familiales de votre choix.  <input type="checkbox"/> Demander à votre caisse d'assurance sociale. Faire la demande à partir du 6 <sup>ème</sup> mois de grossesse jusqu'à la 15 <sup>ème</sup> semaine qui suit l'accouchement.
Indépendante uniquement <input type="checkbox"/> Demander les titres-services (aide à la maternité)	<input type="checkbox"/> Dès que le milieu d'accueil a accepté votre demande, signer le contrat d'accueil pour valider l'inscription.

## NAISSANCE

<input type="checkbox"/> Déclaration de naissance	<input type="checkbox"/> À faire auprès de l'Administration communale du lieu de naissance de l'enfant.
<input type="checkbox"/> Confirmer la naissance et inscrire l'enfant à la mutuelle	<input type="checkbox"/> Fournir l'extrait de l'acte de naissance reçu par l'Administration communale.
Salariée : <input type="checkbox"/> Prévenir l'employeur <input type="checkbox"/> Demander les pauses d'allaitement si souhaité <input type="checkbox"/> Choisir qui prend l'enfant à charge fiscalement	<input type="checkbox"/> Fournir l'extrait de l'acte de naissance reçu par l'Administration communale.
Chômeuse : <input type="checkbox"/> Prévenir l'ONEM <input type="checkbox"/> Choisir qui prend l'enfant à charge fiscalement	<input type="checkbox"/> Fournir l'extrait de l'acte de naissance reçu par l'Administration communale.

Dans les 15 jours

<input type="checkbox"/> Prévenir la caisse d'allocations familiales	<input type="checkbox"/> Fournir l'extrait de l'acte de naissance reçu par l'Administration communale. <input type="checkbox"/> Demander la prime de naissance si pas fait avant la naissance du bébé.
<input type="checkbox"/> Confirmer la naissance et la date d'entrée dans le milieu d'accueil	<input type="checkbox"/> Par téléphone ou par e-mail.
<input type="checkbox"/> Reconnaissance de l'enfant par le coparent <input type="checkbox"/> Demander le congé de naissance	Peut se faire dès la naissance si la reconnaissance anticipée n'a pas été faite. 20 jours à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.
<input type="checkbox"/> Remettre l'attestation de vaccination contre la poliomyélite à l'Administration communale de résidence	Par courrier ou par e-mail.

Dans les 18 mois de l'enfant

**Renseignez-vous sur :**

- Les différentes réductions fiscales (*voir Mesures fiscales, p. 106*)
- Les autres congés auxquels vous avez droit en dehors du congé de maternité et de naissance (*voir Congés, p. 42 à 56*)

## Pendant la grossesse

### Je suis enceinte<sup>1</sup>, que dois-je faire vis-à-vis de ma mutuelle ?

En tant que travailleuse salariée, indépendante<sup>2</sup> ou chômeuse, vous avez droit à des indemnités de congé de maternité. Pour cela, vous devez :

- ✓ Être en ordre de mutuelle depuis au moins 6 mois en tant que salariée ou chômeuse.  
Si vous êtes indépendante, vous devez aussi être en règle de paiement de cotisations sociales (pour 2 trimestres) à votre caisse d'assurances sociales.
- ✓ Demander à votre mutuelle les renseignements relatifs à l'envoi du **certificat médical** et le transmettre à la mutuelle. Ce certificat doit indiquer :
  - La date présumée de l'accouchement ;
  - La date à laquelle vous voulez commencer votre congé de maternité (*voir p.26*) ;
  - Si une naissance de plusieurs bébés est prévue.
- ✓ Si vous êtes écartée de votre poste de travail (travailleuses salariées uniquement), transmettre :
  - L'attestation d'écartement remplie par le médecin du travail ;
  - L'attestation de l'employeur justifiant l'écartement (*voir p.20*).

---

**1** Tout au long de ce carnet, on entend par « femme enceinte » toute personne (m/f/x) qui porte un bébé. En effet, dans le cadre légal, peu importe l'identité de genre, le fait de porter un bébé ouvre des droits.

**2** Le terme « travailleuse indépendante » inclut aussi l'aidante et la conjointe-aidante indépendante.

## **Je suis le papa ou je suis le ou la coparent(e), que dois-je faire vis-à-vis de ma mutuelle ?**

Avant la naissance, vous n'avez aucune démarche à faire. Cependant, vous pouvez déjà vous renseigner sur les conditions à remplir pour bénéficier des indemnités liées au congé de naissance (*voir Congé de naissance p.39*).

### **Quelle mutuelle choisir pour mon enfant à naître ?**

En attendant la naissance de votre enfant, vous pouvez déjà réfléchir à la mutuelle à laquelle vous souhaitez l'inscrire. La mère et le père/coparent ne sont pas obligés de faire partie de la même mutuelle.

L'enfant peut être inscrit à la mutuelle de la mère, ou à celle du père ou du coparent. Selon votre situation, il peut être plus avantageux qu'il soit à charge de l'un ou de l'autre parent.

Vous pouvez aussi vous renseigner sur la mutuelle qui conviendra le mieux à vos intérêts et à ceux de votre enfant (montant des cotisations, avantages proposés). Il peut aussi être plus pratique que tous les membres de la famille fassent partie de la même mutuelle. Si vous décidez de changer de mutuelle, renseignez-vous sur les conditions de transfert et de stage d'attente. (*voir p.12*).

## **Après la naissance**

### **Je viens d'accoucher, que dois-je faire vis-à-vis de ma mutuelle ?**

En tant que travailleuse salariée, indépendante ou chômeuse, vous avez droit à des indemnités pendant toute la durée de votre congé de maternité (prénatal et postnatal) (*voir Congé de maternité, p. 25*).

Vous devez rapidement fournir une attestation d'allocations d'indemnités de grossesse (reçue à l'Administration communale lors de la déclaration de naissance) ou un certificat médical confirmant la naissance. Sur la base de la date réelle de l'accouchement, la mutuelle détermine la durée de votre congé de maternité et le montant exact des indemnités.

## **En tant que papa ou coparent(e), comment demander les indemnités de mon congé de naissance ?**

Vous devez :

- ✓ Contacter votre mutuelle pour l'informer de votre congé de naissance et demander les formulaires nécessaires pour l'indemnisation.
- ✓ Introduire la demande à votre mutuelle (si vous êtes salarié) ou à votre caisse d'assurances sociales (si vous êtes indépendant en joignant les documents requis (certificat de naissance)).
- ✓ Pour le coparent sans lien de filiation : joindre en plus une déclaration sur l'honneur qui atteste qu'en l'absence de filiation établie, vous êtes la seule personne qui remplit les conditions légales pour bénéficier du droit au congé de naissance. Cette déclaration doit être complétée et signée par la mère et vous-même (sauf si votre nom figure sur l'acte de naissance de l'enfant).
- ✓ Remplir la feuille de renseignements que vous enverra la mutuelle pour déterminer votre droit aux indemnités. Pour pouvoir être payé, ce document est à renvoyer à la mutuelle. Elle vous indemniserà dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande, et ensuite tous les mois.

## **Comment inscrire mon/notre enfant à la mutuelle ?**

Le parent qui prend l'enfant à charge sur sa mutuelle envoie, après avoir déclaré la naissance (*voir p.61*), un extrait de l'acte de naissance à la mutuelle accompagné d'un formulaire de demande d'inscription.

Si c'est la mère qui prend l'enfant à charge, l'extrait de l'acte de naissance qu'elle a déjà fourni à la mutuelle après l'accouchement sert aussi à l'inscription de l'enfant à sa charge.

## **À quoi sert la carte Isi+ ?**

La carte Isi+ est une carte d'identification sociale délivrée par les mutuelles belges. Elle est destinée à tout enfant de moins de 12 ans qui bénéficie de la sécurité sociale belge mais qui ne possède pas encore de carte d'identité électronique (*voir Déclaration de naissance, p.62*).

La carte Isi+ est gratuite et est fournie automatiquement par la mutuelle à laquelle l'enfant est inscrit. Cette carte n'est pas envoyée automatiquement aux enfants de travailleurs frontaliers. Pour en bénéficier, vous devez en faire la demande auprès de la mutuelle à laquelle vous êtes inscrit en Belgique.

Cette carte mentionne uniquement le numéro national de sécurité sociale (NISS) de l'enfant. Elle sert à l'identifier auprès des prestataires de soins et à vérifier si l'enfant a droit au remboursement des soins, des médicaments...

# EMPLOYEUR

## Pendant la grossesse

### Je suis enceinte, quand et comment annoncer ma grossesse à l'employeur ?

Il est important de signaler votre grossesse à votre employeur pour pouvoir bénéficier des mesures de protection de la maternité prévues par la loi. Les mesures de protection de la travailleuse enceinte prennent effet dès que l'employeur est averti de la grossesse.



Dans votre intérêt, prévenez-le au plus tôt en remettant un certificat médical attestant de la grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Faites-le :

- ✓ Dès que la grossesse est confirmée ou au plus tard 7 semaines avant la date prévue pour l'accouchement (9 semaines en cas de grossesse multiple) ;
- ✓ Par lettre recommandée ou de main à main avec accusé de réception (double de la lettre ou de l'écrit signé et daté par l'employeur) ou encore par e-mail avec accusé de réception en retour écrit et daté (pas un accusé de réception automatique) indispensable pour avoir une preuve en cas de litige.

## **En tant que travailleuse enceinte, quelles sont les formes de protection possibles sur mon lieu de travail ?**

Les mesures de protection prévues par la loi s'appliquent à toutes les travailleuses enceintes, quel que soit le type de contrat de travail.

### **Protection contre les risques liés au travail**

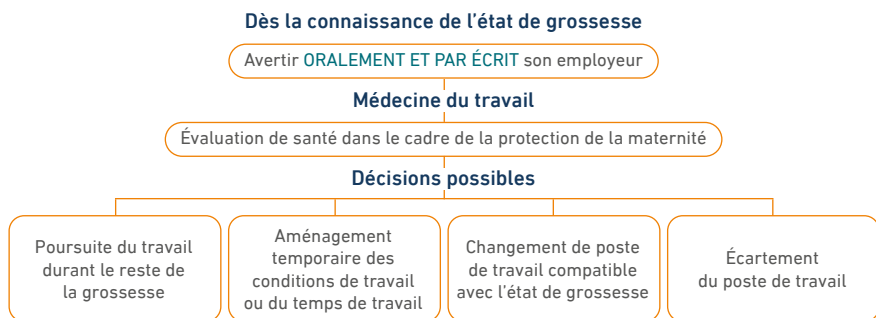
Si vous êtes enceinte, des adaptations de votre travail peuvent être mises en place pour prévenir le risque de dangers pour votre santé et celle de votre bébé.

Cela concerne :

- ✓ L'interdiction d'exercer certains travaux ;
- ✓ La possibilité de refuser un travail de nuit ;
- ✓ L'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires.

Dès qu'il a connaissance de votre grossesse, l'employeur doit évaluer si le poste que vous occupez a été déterminé comme présentant des risques potentiels liés à votre état de grossesse. Cette évaluation se fait en collaboration avec le médecin du travail. Si un risque a été constaté, l'employeur peut agir de 3 façons :

- ✓ Soit aménager provisoirement vos conditions de travail ou le temps de travail lié au risque ;
- ✓ Soit vous affecter à un autre poste de travail compatible avec votre grossesse ;
- ✓ Soit suspendre l'exécution de votre contrat. Cela correspond à une mise en écartement prophylactique. Dans ce cas, vous ne touchez pas de salaire mais vous recevez des indemnités versées par la mutuelle. Pour cela, vous devez fournir la prescription d'écartement remplie par le médecin du travail, ainsi que l'attestation de votre employeur justifiant l'écartement du poste de travail (*voir Congé de maternité p.25*).



*Schéma de Beswic (Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail - SPF Emploi, travail et concertation sociale)*

Si vous avez fait l'objet d'une de ces mesures de protection, vous devrez passer un examen médical auprès du médecin du travail lorsque vous reprendrez le travail. Cet examen devra avoir lieu au plus tard 8 jours après la reprise.

Le médecin peut, dans certains cas, accorder un écartement spécifique dans le cadre de l'allaitement pour autant que le travail concerné présente un risque pour la qualité du lait pour le bébé (*voir Congés liés à l'allaitement p.42*).

## Procédure de recours

Vous pouvez introduire un recours lorsque l'employeur ne met pas en place les mesures de protection auxquelles vous avez droit. Vous pouvez aussi demander une concertation si vous n'êtes pas d'accord avec la décision prise par le médecin du travail. Selon le cas, vous pouvez contacter :

- ✓ Le conseiller en prévention – médecin du travail ;
- ✓ Le Comité pour la prévention et la protection au travail ;
- ✓ La délégation syndicale ;
- ✓ La Direction régionale du Contrôle du bien-être au travail compétente pour votre employeur ;
- ✓ Le médecin inspecteur du travail.

Tout recours doit être adressé par courrier recommandé dans les 7 jours ouvrables à compter de la date d'envoi ou de remise à la travailleuse du formulaire d'évaluation de santé.

Si cela s'avère nécessaire, vous pouvez introduire en 2<sup>ème</sup> intention une action devant le Tribunal du travail.

## **En savoir plus sur la protection contre les risques liés à la maternité :**

Dans le cadre de la protection de la maternité, le Code du bien-être au travail (section X, titre 5) établit une liste des risques physiques, biologiques et chimiques que l'employeur et le médecin du travail doivent évaluer pour toute travailleuse pendant la grossesse, après l'accouchement et pendant l'allaitement.

Vous pouvez consulter cette liste sur le site du SPF Emploi :  
<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/code-du-bien-etre-au-travail>  
Cette liste n'étant pas limitative, le médecin du travail évalue au cas par cas la situation.

## **Protection contre le licenciement**

La protection contre le licenciement commence à partir du moment où l'employeur est informé de votre grossesse et dure jusqu'à un mois après la fin du congé de maternité postnatal obligatoire, éventuellement prolongé du congé prénatal facultatif (*voir Congé postnatal p.29 pour les travailleuses salariées et p.35 pour les travailleuses indépendantes*).

Durant cette période, **l'employeur ne peut pas mettre fin à votre contrat de travail pour des motifs liés à la grossesse ou à l'accouchement**. Cependant, vous pouvez être licenciée pour d'autres motifs (raison économique, faute grave...).

## **Droit de s'absenter pour se rendre aux examens prénataux**

Si vous êtes enceinte, vous avez le droit de vous absenter du travail le temps nécessaire pour vous rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour cela, vous devez :

- ✓ Avoir signalé votre grossesse à votre employeur (*voir p.19*) ;
- ✓ L'avertir préalablement que vous allez vous absenter le temps de l'examen médical.

Vous pouvez être amenée à présenter à votre employeur un certificat médical justifiant de votre absence, ainsi qu'une attestation du médecin mentionnant ses horaires de consultation afin de prouver que l'examen ne peut pas avoir lieu en dehors de vos heures de travail.

Il convient de vérifier ce que le règlement de travail ou votre employeur exige à ce sujet.

Vous gardez votre rémunération normale pendant votre absence.

### **Protection durant le congé de maternité prénatal**

Le congé de maternité (prénatal et postnatal) est également une forme de protection prévue par la loi, vous y avez droit. Cependant, vous avez certaines obligations envers votre employeur (*voir Congé de maternité p. 25*).

Pour pouvoir recevoir les indemnités liées à ce congé, vous devez aussi remplir certaines conditions vis-à-vis de la mutuelle (*voir Mutuelle p. 16*).

### **Je suis le papa ou je suis le ou la coparent(e), que dois-je faire vis-à-vis de mon employeur ?**

La loi ne prévoit pas de démarches spécifiques pour que le papa ou le coparent puisse accompagner la femme enceinte à ses examens médicaux. Si vous souhaitez le faire, vous devez alors prendre un congé annuel<sup>1</sup>.

Si vous souhaitez prendre un congé de naissance (*voir p.39*), la loi prévoit d'avertir votre employeur de votre absence au plus tard avant le début de votre journée de travail. Il est cependant souhaitable d'avertir votre employeur suffisamment tôt avant la naissance pour qu'il puisse anticiper votre absence.

Faites-le par écrit avec accusé de réception (double signé et daté par l'employeur) ou par e-mail avec accusé de réception en retour écrit et daté (pas un accusé de réception automatique).

---

<sup>1</sup> Sauf disposition contraire dans le règlement de travail (congés sociaux, par exemple).

## Après la naissance

### J'ai accouché, dois-je confirmer la naissance auprès de mon employeur ?

À la naissance, vous avez envoyé à la mutuelle une attestation de naissance. Sur cette base, la mutuelle détermine la date exacte de votre reprise de travail. Dès que vous êtes informée de cette date, vous devez la communiquer à votre employeur.

Si un lien de filiation est établi avec l'autre parent, vous devrez aussi lui signaler si vous prenez fiscalement à charge votre enfant (cela peut être l'autre parent). Si c'est le cas, votre salaire net augmente car le précompte professionnel diminue<sup>2</sup> (voir *Mesures fiscales p.106*).



Pour choisir quel parent prendra fiscalement l'enfant à sa charge, il est conseillé de choisir le parent dont le salaire brut est le plus élevé.

### Après la naissance, quelles sont les formes de congé possibles ?<sup>3</sup>

Il existe différents types de congés possibles pour les parents :

- ✓ Congé de maternité postnatal (voir *p.29* pour les travailleuses salariées et les chômeuses et *p.35* pour les travailleuses indépendantes) ;
- ✓ Congé de naissance (voir *p.39*) ;
- ✓ Congés liés à l'allaitement (voir *p.42*) ;
- ✓ Congé parental (voir *p.46*) ;
- ✓ Crédit-temps avec motif (voir *p.49*) ;
- ✓ Congé pour assistance médicale (*p.53*) ;
- ✓ Autres possibilités de congé (à court terme) pour prendre soin de votre enfant (*p.55*).

<sup>2</sup> Précompte professionnel : somme prélevée chaque mois sur votre salaire et qui constitue une avance sur l'impôt final que vous devez payer sur vos rémunérations. Cela évite de devoir payer un trop gros montant en une fois.

<sup>3</sup> voir *Congés, p.25*

# CONGÉS

## Congé de maternité

Le congé de maternité est un droit prévu par la loi pour toutes les travailleuses salariées, indépendantes<sup>1</sup> et statutaires<sup>2</sup>, ainsi que pour les chômeuses. En tant que chômeuse, vous êtes considérée comme apte au travail. Vous êtes donc assimilée aux droits d'une travailleuse salariée.

Le congé de maternité se divise en congé prénatal (avant la naissance) et en congé postnatal (après la naissance).

Le **congé prénatal** se compose :

- ✓ D'une période obligatoire pendant laquelle vous devez cesser toute activité.
- ✓ D'une période non obligatoire, autrement dit, d'un congé facultatif. Il permet de compléter le congé obligatoire. Vous pouvez choisir :
  - De ne pas prendre ce congé facultatif, ou de n'en prendre qu'une partie et de renoncer au reste ;
  - De le prendre totalement avant la naissance ;
  - D'en prendre une partie avant la naissance et de reporter le reste après la naissance ;
  - De le prendre totalement après la naissance.

Le **congé postnatal** se compose :

- ✓ D'une partie obligatoire pendant laquelle vous ne pouvez pas travailler ;

---

**1** Le terme de travailleuse indépendante inclut aussi les aidantes et les conjointes-aidantes d'indépendant.

**2** Pour les travailleuses statutaires, les démarches peuvent différer. Renseignez-vous auprès de votre service du personnel pour des explications adaptées à votre situation.

- ✓ D'une partie facultative correspondant au report des semaines du congé prénatal facultatif qui n'ont pas été prises ;
- ✓ De prolongations possibles dans certaines situations.



La durée du congé de maternité **varie selon votre statut** de travailleuse (salariée, indépendante, chômeuse) ainsi que du nombre d'enfants que vous attendez<sup>3</sup>.

Pendant cette période, vous recevez **des indemnités de la mutuelle** pour compenser la perte de salaire ou d'allocations de chômage (*voir Mutuelle p.16*).

## TRAVAILLEUSES SALARIÉES ET CHÔMEUSES

Pour les travailleuses salariées et les chômeuses, la durée totale du congé de maternité (prénatal et postnatal) est de **15 semaines (19 semaines en cas de naissance multiple<sup>3</sup>)**. En effet, en tant que chômeuse, vous êtes considérée comme apte au travail. Vous êtes donc assimilée aux droits d'une travailleuse salariée.

### Le congé prénatal

 **À combien de semaines ai-je droit pour mon congé prénatal ?**

Vous avez droit à :

- ✓ 1 semaine de congé obligatoire à prendre juste avant la date prévue de l'accouchement ;
- ✓ 5 semaines de congé facultatif (7 semaines en cas de naissance multiple).


	Naissance d'un bébé	Naissance multiple
<b>Congé obligatoire</b>	<b>1 semaine (7 jours)</b> À prendre juste avant la date prévue de l'accouchement	
<b>Congé facultatif</b>	5 semaines maximum	7 semaines maximum

<sup>3</sup> Dans ce carnet, nous utilisons le terme «naissance multiple» pour désigner l'attente et la naissance de plusieurs enfants (jumeaux, triplés...).

## Comment prendre mon congé prénatal ?

Vous pouvez :


- ✓ Soit prendre la totalité de votre congé facultatif avant la semaine de congé obligatoire qui précède la naissance. Celui-ci commence alors à partir de la 6<sup>ème</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement (ou de la 8<sup>ème</sup> semaine en cas de naissance multiple). Il n'y a donc pas de semaines à reporter après la naissance.

AVANT Naissance		Naissance	APRÈS Naissance	
1 à 5 semaines	1 semaine		1 → 9 semaines	
Congé facultatif: 5 semaines prises	Congé prénatal obligatoire		Congé postnatal obligatoire	Pas de semaine de congé facultatif reportée

- ✓ Soit prendre une partie du congé facultatif avant la naissance et reporter les semaines restantes (pendant lesquelles vous continuez à travailler) après la naissance pour compléter le congé postnatal obligatoire.

Exemple :


Je dois accoucher d'un seul enfant le 30 juin. Mon congé prénatal obligatoire commence le 23 juin (soit 7 jours avant la date de naissance présumée). J'ai décidé de prendre uniquement 2 semaines de congé prénatal facultatif. J'arrête donc de travailler le 9 juin. Les 3 semaines de congé prénatal facultatif que je n'ai pas prises sont alors reportées après mes 9 semaines de congé postnatal obligatoire.

AVANT Naissance		Naissance	APRÈS Naissance	
1 à 5 semaines	1 semaine		1 → 9 semaines	1 à 5 semaines
Congé facultatif: 2 semaines prises	Congé prénatal obligatoire		Congé postnatal obligatoire	3 semaines de congé facultatif reportées

- ✓ Soit prendre la totalité de votre congé facultatif après la naissance pour compléter le congé postnatal obligatoire.

Exemple :

Je dois accoucher d'un seul enfant le 30 juin. Mon congé prénatal obligatoire commence le 23 juin (soit 7 jours avant la date présumée de l'accouchement). J'ai décidé de prendre les 5 semaines de congé facultatif après la 9<sup>ème</sup> semaine du congé postnatal obligatoire.

AVANT Naissance			APRÈS Naissance	
1 à 5 semaines	1 semaine	Naissance	1 → 9 semaines	1 à 5 semaines
Congé facultatif: pas de semaine prise	Congé prénatal obligatoire		Congé postnatal obligatoire	5 semaines de congé facultatif reportées

### → Situations particulières

«J'ai choisi de travailler pendant mon congé prénatal non obligatoire, c'est-à-dire entre la 6<sup>ème</sup> et la 2<sup>ème</sup> semaine avant mon accouchement et je tombe malade pendant cette période.»

Les jours d'absence pour maladie sont considérés comme des jours de travail que la maladie soit due ou non à l'état de grossesse (ou accident du travail). Ils peuvent donc être reportés après la naissance.

L'écartement complet et le chômage temporaire qui surviennent pendant cette période (entre la 6<sup>ème</sup> et la 2<sup>ème</sup> semaine avant l'accouchement) ne réduisent pas la durée du congé prénatal facultatif.

Cependant, vous devez en avvertir au plus tôt votre employeur et la mutuelle.

«J'accouche plus tôt que prévu.»

En fonction du moment où vous accouchez (avant ou pendant la semaine de congé obligatoire), une partie ou la totalité des 7 jours de cette semaine sont perdus. Ils ne peuvent pas être reportés après la naissance.

«J'accouche plus tard que prévu.»

- ✓ Même si vous avez **déjà pris la totalité** de votre congé prénatal (obligatoire et non obligatoire), il est automatiquement prolongé jusqu'à l'accouchement. Ces jours de prolongation ne peuvent pas être déduits de votre congé postnatal. Au total, la durée de votre congé de maternité sera d'un peu plus de 15 semaines.
- ✓ Si vous n'avez **pas encore pris la totalité** de vos 6 semaines de congé prénatal, il est automatiquement prolongé jusqu'à l'accouchement avec les jours de congé facultatif encore disponibles.

Dans ce cas, le nombre de semaines de congé prénatal que vous vouliez reporter après la naissance se trouve diminué. Cependant, la durée totale de votre congé de maternité sera bien de 15 semaines.

## Si vous êtes chômeuse

Pendant la durée du congé de maternité, vous n'êtes plus considérée comme chômeuse car vous n'êtes plus apte à travailler. Vous ne recevez donc plus d'allocations de chômage. Vous recevez à la place des indemnités de la mutuelle. Vis-à-vis de l'ONEM, vous devez compléter votre carte de contrôle avec la lettre M dès le début de votre congé de maternité.

## Le congé postnatal

 **À combien de semaines ai-je droit pour mon congé postnatal ?**

La durée du congé postnatal est de :

- ✓ 9 semaines obligatoires à prendre directement après l'accouchement ;
- ✓ 5 semaines du congé prénatal non obligatoires, reportées (7 semaines en cas de naissance multiple).

	Naissance d'un bébé	Naissance multiple
Congé <b>obligatoire</b>	9 semaines à dater du jour de l'accouchement	
Congé <b>facultatif</b>	5 semaines maximum (report du congé prénatal facultatif pas encore pris).	7 semaines maximum (report du congé prénatal facultatif pas encore pris).



Pour le calcul exact de la durée de votre congé de maternité postnatal, la mutuelle a besoin de recevoir au plus vite l'extrait de l'acte de naissance que vous avez reçu à l'Administration communale lors de la déclaration de naissance.

### **Comment prendre mon congé postnatal ?**

Le congé postnatal obligatoire commence le jour de l'accouchement (ou le lendemain si vous avez encore travaillé le jour de l'accouchement).

Il peut directement être complété par le report des semaines du congé prénatal qui n'ont pas encore été prises.

### **Quelles sont les situations où le congé postnatal peut être prolongé ?**

... "J'ai accouché de 2 bébés (ou plus)."

Vous avez droit à 2 semaines supplémentaires de congé. Si vous choisissez de les prendre, vous devez introduire une demande auprès de votre employeur et avertir la mutuelle.

... "Mon bébé est hospitalisé."

En tant que maman, vous pouvez bénéficier d'une prolongation de votre congé postnatal si votre enfant est hospitalisé plus de 7 jours après sa naissance. La prolongation prend cours à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'hospitalisation, avec un maximum de 24 semaines.

Cette prolongation est prévue par la loi et vise à protéger la santé de la mère et de l'enfant. Pour en bénéficier, vous devez :

- ✓ Faire une demande de prolongation à votre employeur.
- ✓ Lui remettre (au plus tard à la fin du congé postnatal) une attestation de l'hôpital :
  - Certifiant que l'enfant est resté hospitalisé plus de 7 jours à partir de sa naissance ;
  - Mentionnant la durée de l'hospitalisation.
- ✓ Fournir une nouvelle attestation à l'employeur en cas de prolongation de l'hospitalisation.



## **Dans quels cas une conversion du congé postnatal est-elle possible ?**

«Je souhaite reprendre le travail en douceur.»

Il est possible de convertir les 2 dernières semaines de la période du congé postnatal facultatif en jours de repos postnatal. Cela peut vous permettre de reprendre votre activité professionnelle en alternant des jours de travail avec des jours de repos. Vous pouvez planifier ces jours de congé comme vous le souhaitez mais à 3 conditions :

- ✓ Vous bénéficiez encore d'au moins 2 semaines de congé postnatal facultatif ;
- ✓ Vous devez prendre les jours de repos dans les 8 semaines qui suivent la reprise du travail ;
- ✓ Vous devez avertir par écrit votre employeur et lui communiquer le planning de vos jours de congé postnatal au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal obligatoire.

Si vous répondez à ces conditions, l'employeur ne peut pas refuser votre demande.

Vous avez aussi droit à une **indemnité de la mutuelle** pour ces jours de repos postnatal mais vous devez la prévenir et respecter les modalités pratiques qu'elle vous communiquera.

“Depuis mon accouchement, je suis hospitalisée mais mon bébé est à la maison.”

Afin d'assurer l'accueil de l'enfant, le papa ou la coparente a la possibilité de convertir en jours de congé de naissance la partie du congé de maternité que vous n'avez pas encore prise, à condition :

- ✓ D'être tous les deux salariés : la conversion n'est pas possible si l'un des parents est indépendant.
- ✓ D'être tous les deux inscrits comme titulaires à la mutuelle : la conversion n'est pas possible si l'un des parents est à charge de l'autre (*voir Les démarches auprès de la mutuelle, p.14*).

Ce congé converti peut débuter à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'hospitalisation après l'accouchement, et se termine lorsque vous quittez l'hôpital (ou au plus tard à la fin de votre congé de maternité).

Pour pouvoir en bénéficier, le papa ou la coparente doit :

- ✓ Avertir son employeur par écrit avant le début du congé ;
- ✓ Indiquer le début du congé et la durée probable de l'absence ;
- ✓ Fournir le plus rapidement possible un certificat médical attestant l'hospitalisation de la maman depuis plus de 7 jours.

Le papa ou la coparente reçoit aussi les indemnités que vous auriez reçues et bénéficie de la protection contre le licenciement liée au congé de naissance.

Cette possibilité de conversion peut aussi s'appliquer en cas de décès de la maman.

### → Situation particulière

*"Mon enfant décède **pendant la grossesse** (arrêt spontané de grossesse, aussi appelé fausse couche ou Interruption Médicale de Grossesse (IMG)), ou **à la naissance** ou **juste après** ?"*

Si vous perdez votre enfant avant le 180<sup>ème</sup> jour de grossesse, vous n'avez pas droit au congé de maternité et aux indemnités, sauf si le médecin établit un certificat de naissance.

Si vous perdez votre enfant après le 180<sup>ème</sup> jour de grossesse, à la naissance ou dans un certain délai après la naissance, vous avez droit au congé et aux indemnités de maternité. De plus, l'enfant devra être déclaré à l'État civil et un «acte de reconnaissance d'enfant sans vie» sera établi.

### **Quel est le montant de mes indemnités pendant le congé de maternité ?**

#### → Pour les travailleuses salariées :

- ✓ Pour les 30 premiers jours du congé de maternité : 82 % du salaire brut non plafonné.
- ✓ Pour le reste du congé de maternité : 75% du salaire brut plafonné (limité à un maximum par jour).

NB : ces pourcentages ne s'appliquent pas aux travailleuses statutaires qui touchent 100% de leur salaire pendant leur congé de maternité.

#### → Pour les chômeuses :

Le montant de l'indemnité est égal au montant de l'allocation de chômage, augmenté d'un complément de 19,5 % le premier mois, et de 15% pour le restant du congé.

	<b>30 premiers jours du congé</b>	<b>À partir du 31<sup>ème</sup> jour de congé</b>
<b>Salariée</b>	82% du salaire brut non plafonné	75% du salaire brut plafonné
<b>Chômeuse</b>	Allocation de chômage de base + 19,5%	Allocation de chômage de base + 15%

### **Que dois-je faire lorsque je reprends le travail ?**

Une fois votre congé de maternité terminé, vous devez reprendre le travail. La date de reprise exacte est calculée par la mutuelle.

Dans les 8 jours suivant votre retour au travail, vous devez remettre à votre mutuelle une attestation de reprise complétée par votre employeur. Il peut la renvoyer directement à la mutuelle par voie électronique.

Vous avez la possibilité de reprendre le travail progressivement grâce aux jours de repos postnatal (*voir p.31*).

Si vous avez été en écartement, vous devez passer une visite médicale au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail (*voir Protection contre les risques liés au travail p.20*).

### **Que dois-je faire pour reprendre le chômage ?**

Dès la fin de votre congé de maternité, la mutuelle ne vous paie plus d'indemnités. Pour recevoir à nouveau les allocations de chômage, vous devez vous réinscrire comme chômeuse, sauf si entretemps vous avez trouvé un travail.

La réinscription à l'ONEM doit se faire le lendemain du dernier jour du congé de maternité.

Vous devez aussi fournir à la mutuelle un certificat de reprise du chômage complété par l'organisme qui paie vos allocations de chômage.

Pendant les 4 mois qui suivent la date réelle de l'accouchement, vous ne devez pas fournir de preuve de recherche d'emploi.

## TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES

La durée totale du congé de maternité (prénatal et postnatal) est de 12 semaines (13 semaines en cas de naissance multiple).

Il se divise en :

- ✓ Un congé obligatoire de 3 semaines : 1 semaine avant la naissance + 2 semaines après l'accouchement.
- ✓ Un congé facultatif de 9 semaines (10 semaines en cas de naissance multiple).

### Le congé prénatal

#### **À combien de semaines ai-je droit pour mon congé prénatal ?**

Vous avez droit à :

- ✓ 1 semaine de congé obligatoire à prendre juste avant la date prévue de l'accouchement ;
- ✓ 2 semaines maximum de congé facultatif.

	<b>Naissance d'un bébé</b>	<b>Naissance multiple</b>
<b>Congé obligatoire</b>	1 semaine (7 jours) À prendre juste avant la date de l'accouchement	
<b>Congé facultatif</b>	2 semaines maximum	

#### **Comment prendre mon congé prénatal ?**

Vous pouvez :

- ✓ Soit prendre 2 semaines maximum de congé facultatif avant la semaine de congé obligatoire qui précède la naissance. Celui-ci commence alors à partir de la 3<sup>ème</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement. Il vous restera alors 7 semaines de congé facultatif à prendre après la naissance (8 semaines en cas de naissance multiple).
- ✓ Soit prendre 1 semaine de congé facultatif avant la naissance. Dans ce cas, il vous restera 8 semaines de congé facultatif à prendre après la naissance (9 semaines en cas de naissance multiple).
- ✓ Soit prendre tout le congé facultatif, soit 9 semaines, après la naissance (10 semaines en cas de naissance multiple).

## Le congé postnatal

### **À combien de semaines ai-je droit pour mon congé postnatal ?**

Vous avez droit à :

- ✓ 2 semaines de congé obligatoire à prendre après la date prévue de l'accouchement ;
- ✓ Les semaines de congé facultatif que vous n'avez pas encore prises avec un maximum de 9 semaines, à prendre directement après le congé obligatoire (10 semaines en cas de naissance multiple).

	Naissance d'un bébé	Naissance multiple
<b>Congé obligatoire</b>	2 semaines à partir du jour de l'accouchement	
<b>Congé facultatif</b>	9 semaines maximum	10 semaines maximum

### **Comment prendre mon congé postnatal ?**

Les semaines de congé facultatif postnatal doivent obligatoirement être prises :

- ✓ Par périodes de 7 jours calendrier ;
- ✓ Au plus tard jusqu'à la 36<sup>ème</sup> semaine suivant les 2 semaines de congé postnatal obligatoires.

Vous pouvez choisir de les prendre en fonction de ce qui vous convient :

- ✓ À temps plein.
- ✓ À mi-temps. Dans ce cas, le nombre de semaines de congé est doublé et est de maximum 18 semaines (ou 20 semaines en cas de naissance multiple).
- ✓ En une fois, ou par périodes de 7 jours interrompues par des périodes de reprise du travail.

Lorsque vous ferez votre demande de congé et d'indemnités à la mutuelle, vous devrez renseigner :

- ✓ Le nombre de semaines de congé facultatif à temps plein et/ou mi-temps que vous souhaitez prendre ;
- ✓ Les périodes précises au cours desquelles vous souhaitez les prendre.



**Vous devez prendre la totalité du congé de maternité obligatoire (3 semaines) pour bénéficier des indemnités de la mutuelle.**

### → Situations particulières

... "J'accouche plus tôt que prévu ?"

Dans ce cas, vous n'avez alors pas pu prendre toute la semaine obligatoire de repos prénatal qui précède immédiatement la date prévue pour votre accouchement, vous perdez donc les jours non pris de cette semaine de repos prénatal.

Exemple :

Votre médecin prévoit que vous accoucherez le 15 mai, mais vous accouchez le 12 mai. La semaine obligatoire de repos prénatal a débuté le 8 mai. Vous perdez les journées de repos des 12, 13 et 14 mai, et votre repos postnatal débute le 12 mai.

En revanche, les jours facultatifs non pris sont reportés au congé de maternité postnatal.

... "J'accouche plus tard que prévu ?"

Dans ce cas, votre congé prénatal continue automatiquement jusqu'au jour de l'accouchement.

Cependant, la durée totale de votre congé de maternité reste la même : 12 semaines (ou 13 semaines si vous attendez plusieurs bébés). Les jours entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement ne s'ajoutent donc pas à cette durée totale. En effet, même si l'accouchement a été retardé, la date de fin du congé de maternité reste inchangée.

Après l'accouchement, vous devez obligatoirement prendre au moins 2 semaines de repos, même si vous aviez déjà pris plus d'une semaine de congé avant la naissance.

*"Mon bébé est hospitalisé après sa naissance ?"*

À la suite de l'accouchement, si votre enfant reste hospitalisé **pour une période de plus de 7 jours sans qu'il soit rentré à domicile**, vous pouvez faire une demande à la mutuelle pour prolonger votre congé de maternité postnatal.

Celui-ci sera augmenté d'une durée égale à la période ininterrompue d'hospitalisation de l'enfant au-delà des 7 premiers jours.

Ces semaines de prolongation peuvent être prises à mi-temps.

La période à prendre en compte pour la prolongation débute le 8<sup>ème</sup> jour suivant la naissance de votre enfant et se poursuit jusqu'au retour de votre enfant à votre domicile.

Après cette prolongation, vous pouvez encore prendre votre période de congé postnatal facultatif.



- ✓ À la naissance de l'enfant, vous devez **avertir votre mutuelle** et lui transmettre rapidement un extrait de l'acte de naissance.
- ✓ Votre caisse d'assurances sociales peut vous accorder une prime d'aide à la maternité (pour le ménage, les courses...) sous forme de **105 titres-services gratuits**. Ils sont à demander entre le 6<sup>ème</sup> mois de la grossesse et la 15<sup>ème</sup> semaine qui suit l'accouchement.
- ✓ Vous pouvez également bénéficier d'une **dispense de paiement de vos cotisations sociales** pour le trimestre qui suit le trimestre de la naissance.



### **Quel est le montant de mes indemnités pendant le congé de maternité ?**

La mutuelle vous paie un montant forfaitaire par semaine. Ce montant est plus élevé pendant les 4 premières semaines de congé.



### **Que dois-je faire quand je reprends le travail ?**

À la fin de votre congé de maternité, vous devez avertir la mutuelle dans les 2 jours qui suivent votre retour au travail.



#### **Pour plus d'informations sur le congé de maternité :**

- Mutuelles (*voir p.16*)
- Votre service du personnel
- INAMI [www.inami.fgov.be/fr](http://www.inami.fgov.be/fr)
- INASTI [www.inasti.be/fr](http://www.inasti.be/fr)
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
  - Tel : 02/233.41.11
  - E-Mail : [spf@emploi.belgique.be](mailto:spf@emploi.belgique.be)
- Caisses d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants
- Direction juridique ONE
  - Tel : 02 542 15 59
  - E-mail : [juridique@one.be](mailto:juridique@one.be)

## Congé de naissance

### **Mon enfant va naître, en tant que papa ou coparent(e), ai-je le droit de prendre un congé de naissance ?**

Oui, en tant que père ou coparent, vous avez droit à un congé de naissance pour vous occuper de votre nouveau-né.

Ce congé est uniquement possible pour les travailleurs salariés et indépendants (les demandeurs d'emploi n'y ont pas droit), quel que soit le temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Durée : 20 jours, à prendre dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement, considéré comme le premier jour du congé.

En cas de naissance multiple, le nombre de jours de congé reste le même, soit 20 jours. Le congé de naissance n'est accordé qu'une seule fois par naissance (même en cas de naissance multiple).

### **Pour les travailleurs salariés**

#### ***De quelle façon puis-je prendre le congé de naissance ?***

Les 20 jours de congé sont à prendre uniquement par journées complètes. Vous pouvez choisir de les prendre :

- ✓ En totalité ou en partie (soit prendre les 20 jours ou moins) ;
- ✓ En une fois ou en plusieurs fois.

#### ***Que dois-je faire vis-à-vis de mon employeur ?***

L'employeur ne peut pas refuser le congé de naissance ni le postposer. Pour y avoir droit, vous devez :

- ✓ L'avertir que vous voulez prendre un ou plusieurs jours de congé de naissance, au plus tard avant le début de votre journée de travail ;
- ✓ Le faire par écrit avec accusé de réception (pour servir de preuve en cas de litige) ;
- ✓ Fournir dès que possible un extrait de l'acte de naissance ou toute autre document qui prouve votre lien avec l'enfant.

Une lettre type est disponible à la fin de cette brochure (*voir Annexe 3 p.113*).

## **Suis-je protégé contre le licenciement pendant le congé de naissance ?**

Vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement :

- ✓ Elle débute au moment où vous avez averti votre employeur de votre intention de prendre un congé de naissance, et au plus tard le premier jour du congé de naissance ;
- ✓ Elle s'achève cinq mois après l'accouchement.

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas vous licencier pour des raisons liées au congé de naissance. Cependant, vous pouvez être licencié pour d'autres raisons (faute grave, par exemple).

## **Qui me paie pendant le congé de naissance ?**

Les 3 premiers jours de congé sont payés par l'employeur.

Les jours suivants sont payés par la mutuelle. Pour cela, vous devez introduire une demande d'indemnités à votre mutuelle (*voir Mutuelle p.16*).

L'indemnité est égale à 82 % de votre salaire brut plafonné. Pour déterminer le montant exact, vous devez transmettre à la mutuelle l'attestation de reprise du travail complétée par l'employeur dans les 8 jours suivant la fin de votre congé de naissance. Cette indemnité est versée en une seule fois à la fin du congé de naissance.

## **Pour les travailleurs indépendants**

### **Comment prendre mon congé de naissance ?**

Les 20 jours de congé auxquels vous avez droit peuvent être pris :

- ✓ En totalité ou en partie (soit prendre les 20 jours ou moins) ;
- ✓ En une fois ou en plusieurs fois ;
- ✓ Par journées à temps plein ou par demi-jours.

### **À quelles conditions ?**

Vous devez :

- ✓ Être en ordre de paiement des cotisations sociales ;
- ✓ Faire une demande par lettre recommandée à votre caisse d'assurances sociales au plus tard le dernier jour du trimestre suivant celui de la naissance de votre enfant ;

- ✓ Indiquer sur la demande les jours ou demi-jours pendant lesquels vous avez interrompu votre activité professionnelle ou ceux pour lesquels vous avez l'intention de le faire.

### **À quelles indemnités ai-je droit ?**

Par jour de congé de naissance pris, vous avez droit à une indemnité versée par votre caisse d'assurances sociales (pour autant que vous soyez en ordre de paiement de cotisations pour les 2 trimestres précédant la naissance).

L'allocation de naissance est payée en une fois à la fin de votre congé.

Pour un congé de 8 jours maximum, vous pouvez demander une aide à la naissance à votre caisse d'assurances sociales. Il s'agit d'une prime unique de 135 € pour vous rembourser l'achat de 15 titres-services. Vous devez fournir la preuve de cet achat.

### **Pour plus d'informations sur le congé de maternité :**

- [www.parentsenconge.be](http://www.parentsenconge.be)
- Mutuelles (*voir p.16*)
- INAMI [www.inami.fgov.be/fr](http://www.inami.fgov.be/fr)
- INASTI [www.inasti.be/fr](http://www.inasti.be/fr)
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
  - Tel : 02/233.41.11
  - E-Mail : [spf@emploi.belgique.be](mailto:spf@emploi.belgique.be)
- Caisses d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants
- Direction juridique ONE
  - Tel : 02 542 15 59
  - E-mail : [juridique@one.be](mailto:juridique@one.be)



## Congés liés à l'allaitement

### Ai-je droit à un congé pour allaiter mon enfant ?

En Belgique, il n'y a pas de congé d'allaitement à proprement parler. Cependant, la loi prévoit deux formes de congés spécifiques pour permettre aux **travailleuses salariées** de continuer à allaiter leur enfant après le congé postnatal :

- ✓ L'écartement prophylactique pour allaitement ;
- ✓ Les pauses d'allaitement.

En dehors de ces deux dispositions, il existe également d'autres possibilités (voir p.45).

### Écartement prophylactique pour allaitement

#### **De quoi s'agit-il ?**

Il s'agit d'une mesure de protection de la maman qui allaite contre les risques liés à son travail.

#### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'écartement prophylactique pour allaitement ?**

- ✓ La femme qui allaite :
  - Effectue des tâches que la loi reconnaît comme présentant un danger direct pour sa santé ou celle de son enfant ;
  - Et/ou réalise des travaux dangereux pour sa santé ou celle de son enfant en raison des particularités des conditions de travail dans l'entreprise.
- ✓ La femme allaitante ne peut pas être affectée à un poste de remplacement.
- ✓ Ce congé peut être accordé jusqu'à 5 mois après la naissance de l'enfant.

#### **Comment bénéficier de ce congé ?**

Pour obtenir un écartement pour allaitement, vous devez introduire une demande auprès de votre employeur. Le médecin du travail doit évaluer chaque situation individuellement. Il est dans l'intérêt de la femme de fournir au médecin des preuves montrant que son travail comporte des risques

pour sa santé ou la qualité de son lait (*voir la liste des agents et conditions de travail interdits, mentionnée dans le code du bien-être au travail : Livre X, titre 5*).

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision prise par le médecin du travail, vous pouvez introduire un recours (*voir Procédures de recours, p.21*).

### **Suis-je protégée contre le licenciement si je suis écartée ?**

Pour rappel, en tant que femme enceinte, vous êtes protégée contre le licenciement jusqu'à 1 mois après la fin de votre congé postnatal (*voir Congé postnatal p.29*). Au-delà de cette période, si vous êtes écartée en raison de l'allaitement, vous n'êtes plus protégée de manière absolue.

### **Pauses d'allaitement**

#### **De quoi s'agit-il?**

Lorsque vous reprenez le travail après votre congé postnatal, vous avez le droit de prendre des pauses pour allaiter votre enfant ou tirer votre lait pendant votre temps de travail. Vous pouvez faire usage de ce droit jusqu'à 9 mois après la naissance de votre enfant.

Selon le nombre d'heures prestées au cours de votre journée de travail, vous avez droit à une ou deux pauses de 30 minutes :

- ✓ Temps de travail de moins de 4h : pas de pause possible.
- ✓ Temps de travail d'au moins 4h mais moins de 7h30 : 1 pause d'allaitement sur la journée.
- ✓ Temps de travail d'au moins 7h30 : 2 pauses sur la journée. Vous pouvez choisir de prendre les 2 pauses en une seule fois.



La loi impose à tout employeur de prévoir un espace d'allaitement dans ses locaux. Cet espace doit être discret, bien aéré, bien éclairé, propre, convenablement chauffé et équipé d'un frigo pour la conservation du lait. Les travailleuses concernées doivent avoir la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées. La travailleuse et son employeur peuvent aussi convenir, par écrit, d'un autre endroit.



### **Quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier de mon droit aux pauses d'allaitement ?**

Vous devez :

- ✓ Avertir votre employeur au moins deux mois à l'avance :  
Faites-le par lettre recommandée ou par remise de main à main, avec accusé de réception (double signé et daté par l'employeur) ou encore par e-mail avec accusé de réception en retour écrit et daté (pas un accusé de réception automatique). En cas de litige, cela constituera une preuve. Le délai de deux mois peut être réduit d'un commun accord.
- ✓ Définir avec lui les moments pendant lesquels les pauses seront prises :
  - Soit un accord est conclu avec l'employeur ;
  - Soit il n'y a pas d'accord : dans ce cas, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.
- ✓ Fournir chaque mois, dès le début des pauses d'allaitement, une preuve de votre allaitement :
  - Soit une attestation d'un centre de consultation pour enfants (ONE ou Kind en Gezin) ;
  - Soit un certificat médical.



Les pauses d'allaitement correspondent à des suspensions de votre contrat pour vous permettre d'allaiter. Pendant ces pauses, l'employeur ne vous paie pas mais vous pouvez recevoir des indemnités de la mutuelle. Pour cela, vous devez :

- ✓ Faire une demande à votre mutuelle ;
- ✓ Lui fournir une attestation de votre employeur mentionnant la perte de salaire.



## **Puis-je profiter d'une protection contre le licenciement ?**

Pendant les pauses d'allaitement, vous êtes protégée contre le licenciement pour des motifs ayant trait uniquement à votre allaitement ou au tirage de votre lait (vous pouvez donc être licenciée pour d'autres motifs).

Cette protection:

- ✓ Commence dès que vous avez fait votre demande à l'employeur ;
- ✓ Se termine 1 mois après la fin des pauses d'allaitement.

## **Autres possibilités de congé pour allaiter**

En dehors des deux dispositions prévues par la loi, d'autres possibilités existent pour vous permettre de prendre un congé pour continuer à allaiter :

- ✓ **L'accord individuel avec l'employeur (congé d'allaitement sans solde)** : soit il est prévu dans votre règlement de travail, soit vous devez le négocier avec votre employeur. Dans les deux cas, vous devez obtenir son accord par écrit. Ce congé n'est pas rémunéré et vous ne recevez pas d'indemnités de la mutuelle.
- ✓ **Le congé d'allaitement prévu par une convention collective de travail<sup>4</sup> (CCT)** : dans certains secteurs d'activité et/ou dans certaines entreprises, une CCT peut permettre à la travailleuse de prendre un congé d'allaitement. La CCT précise sa durée et si le congé est rémunéré ou pas.
- ✓ **Le congé parental** (*voir p. 46*).

---

<sup>4</sup> Une convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations représentant les travailleurs et un ou plusieurs employeurs ou organisation(s) d'employeurs. La CCT complète ou précise la loi ; elle a une valeur importante dans le droit du travail. Les CCT peuvent être nationales, sectorielles ou d'entreprise.

## Congé parental (interruption de carrière)

### En quoi consiste le congé parental ?

Le congé parental vous permet d'interrompre complètement ou partiellement votre temps de travail pendant une période déterminée, afin de vous occuper de votre enfant.

Cette forme de congé est uniquement réservée aux **travailleurs salariés**, quel que soit le secteur de travail.

Chaque parent a droit individuellement à un congé parental pour le même enfant. Si un des parents ne fait pas usage de son droit, le congé parental qu'il ne prend pas ne peut pas être utilisé par l'autre parent.



Le congé parental est un droit, l'employeur ne peut pas refuser de vous l'accorder si vous répondez aux conditions prévues par la loi. Cependant, il a le droit de reporter le début du congé parental de 6 mois maximum pour des raisons justifiées liées au fonctionnement de l'entreprise.

### Pendant combien de temps est-il possible de prendre ce congé ?

La durée de l'interruption varie selon la réduction de temps de travail choisie.

- ✓ Soit 4 mois à temps plein.
  - Il est possible de prendre ce congé par mois ou par semaine.
  - Vous pouvez prendre les 16 semaines en une fois ou les prendre en plusieurs fois selon vos besoins.
- ✓ Soit 8 mois à mi-temps.
- ✓ Soit 20 mois à 1/5 temps.
- ✓ Soit 40 mois à 1/10 temps.
- ✓ L'interruption à 1/10 temps est possible mais ce n'est pas un droit. C'est un avantage que l'employeur peut décider de vous accorder, mais il n'y est pas obligé.

Les réductions de temps de travail à mi-temps, à 1/5 temps ou à 1/10 temps sont uniquement possibles pour les travailleurs sous contrat à temps plein.

Dans la plupart des secteurs de travail, il est possible de passer d'une forme d'interruption à une autre. Pour les travailleurs du secteur privé, il est aussi possible de prendre un crédit-temps lorsque la durée maximale du congé parental est épuisée (*voir p.49*).

### Quelles sont les conditions à remplir ?

- ✓ Avoir un lien de parenté légal avec l'enfant.
- ✓ Faire votre demande 3 mois avant le début du congé parental.
- ✓ Répondre aux conditions d'ancienneté : elles varient selon le secteur dans lequel vous travaillez.
  - **Dans le secteur privé** (ainsi que dans les Administrations communales et provinciales) : avoir au minimum 12 mois d'ancienneté chez le même employeur au cours de la période des 15 mois qui précèdent votre demande de congé parental.
  - **Dans le secteur public et l'enseignement** : il n'y a pas de condition d'ancienneté exigée.
- ✓ Entamer le congé parental tant que votre enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans. S'il est reconnu en situation de handicap, vous avez le droit de prendre votre congé parental jusqu'à ses 21 ans.
- ✓ Si le congé a été reporté à la demande de l'employeur, le congé parental peut débuter après le 12<sup>ème</sup> anniversaire (ou le 21<sup>ème</sup> anniversaire si l'enfant est reconnu en situation de handicap).

### Comment faire la demande de congé ?

- ✓ Par lettre recommandée ou de main à main avec accusé de réception (double de la lettre ou de l'écrit signé et daté par l'employeur) ou encore par e-mail avec accusé de réception en retour écrit et daté (pas un accusé de réception automatique) ;
- ✓ En précisant la date de début et la date de fin du congé, ainsi que la forme d'interruption choisie ;
- ✓ Joindre la preuve du lien parental avec l'enfant pour lequel le congé est demandé.

*(Voir Annexe 1 « Exemple de lettre type pour demande de congé », p.111 pour le secteur privé et p. 112 pour le secteur public)*

## **Suis-je rémunéré pendant les périodes où je prends un congé parental ?**

Pendant les périodes où vous prenez un congé parental, l'employeur ne vous paie pas de salaire. L'ONEM peut vous verser une allocation mensuelle pour réduire partiellement la perte de salaire.

Cependant, le droit à l'allocation n'est pas automatique<sup>5</sup>.

Pour cela, vous devez introduire une demande à l'ONEM par voie électronique (Break@work) dans les 2 mois qui suivent le début du congé parental.

## **Suis-je protégé contre le licenciement pendant le congé parental ?**

Vous êtes protégé contre le licenciement pour des motifs ayant trait uniquement à votre congé parental (vous pouvez être licencié pour d'autres raisons).

Cette protection :

- ✓ Commence à partir du moment où vous faites la demande de congé ;
- ✓ Se termine à la fin des 3 mois qui suivent la fin de votre congé parental.

### **Pour plus d'informations :**

Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Site internet de l'ONEM : [www.onem.be](http://www.onem.be)

---

**5** Si vous êtes ou devenez indépendant complémentaire et que vous désirez bénéficier du congé parental avec indemnités, renseignez-vous auprès de l'ONEM pour connaître vos droits. Ceux-ci varient selon la date d'inscription en tant qu'indépendant.

## Crédit-temps avec motif (anciennement « pause-carrière »)

### Le crédit-temps, c'est quoi ?

Le crédit-temps vous permet d'interrompre complètement ou partiellement votre temps de travail, pendant une période déterminée, afin de vous occuper de votre enfant.

Cette forme de congé est uniquement réservée aux travailleurs salariés du **secteur privé**.

Le crédit-temps est un droit sauf si le travailleur fait partie d'une entreprise de 10 ou de moins de 10 travailleurs. Dans ce cas, l'employeur peut l'accorder mais n'y est pas obligé.

### Quelles sont les conditions à remplir pour obtenir ce congé ?

- ✓ Être un travailleur salarié du secteur privé.
- ✓ Justifier la demande par l'un des 6 motifs suivants :
  - Soins<sup>6</sup> à son enfant de moins de 8 ans ;
  - Soins à son enfant de moins de 21 ans en situation de handicap ;
  - Soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage ;
  - Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
  - Soins palliatifs ;
  - Formation.
- ✓ Répondre aux conditions d'ancienneté et de temps de prestation :
  - De façon générale, vous devez avoir au moins 2 ans d'ancienneté auprès de votre employeur au moment où vous faites votre demande de congé ;
  - Selon le type de crédit-temps demandé, les conditions d'occupation exigées (à temps plein, à mi-temps...) peuvent varier.
- ✓ Avoir un lien de parenté légal avec l'enfant si vous prenez un crédit-temps pour vous occuper de lui.

---

<sup>6</sup> Selon l'ONEM, le terme « soins » doit être considéré au sens large pour évoquer le fait de s'occuper de son enfant. Ainsi, il ne doit pas être compris au sens médical du terme.

- ✓ Avertir votre employeur 3 ou 6 mois avant le début du congé (le délai varie en fonction du nombre de travailleurs dans l'entreprise). Faites-le par lettre recommandée en mentionnant :
  - Le motif du crédit-temps demandé ainsi que la preuve le justifiant (acte de naissance, certificat médical...);
  - La forme d'interruption demandée (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5<sup>ème</sup> temps);
  - La date de début et la date de fin du crédit-temps souhaité.

### **Quelles sont les formes de crédit-temps possibles ?**

- ✓ Soit à temps plein ;
- ✓ Soit à mi-temps ;
- ✓ Soit à 1/5 temps.

### **Pendant combien de temps puis-je bénéficier d'un crédit-temps ?**

La durée du crédit-temps varie selon le motif :

- ✓ Pour le crédit-temps visant à prendre soin de votre/vos enfant(s) et/ou d'une autre personne, la durée maximale est de 51 mois sur l'ensemble de la carrière ;
- ✓ Pour le motif de formation, la durée est limitée à 36 mois.


Il n'est pas possible d'additionner les durées de ces deux crédits-temps.

Lorsque la durée maximale pour le crédit-temps demandé est épuisée, il n'est pas possible de refaire une demande.

Il est toutefois possible de prendre un crédit-temps à la suite d'un congé parental (*voir p. 46*) et inversement. Il n'est cependant pas possible de les prendre simultanément.

### **Quelles sont les conditions à remplir pour obtenir une allocation d'interruption ?**

Selon votre secteur d'activité, les conditions pour obtenir une allocation d'interruption peuvent être différentes.

 **Même si vous demandez le crédit-temps sans allocations d'interruption, vous devez absolument introduire une demande à l'ONEM, afin que leurs services prennent connaissance de la période qui vous a été accordée par l'employeur.**

 **Pour plus d'informations :**

Votre service du personnel  
Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)  
Site internet de l'ONEM : [www.onem.be](http://www.onem.be)

### **Suis-je rémunéré pendant les périodes où je prends un crédit-temps ?**

Pendant les périodes où vous prenez un crédit-temps, l'employeur ne vous paie pas de salaire. L'ONEM peut vous verser une allocation pour réduire partiellement la perte de salaire.

Le droit à l'allocation n'est pas automatique. Vous devez la demander à l'ONEM dès que vous avez reçu l'accord de l'employeur pour le crédit-temps demandé. La demande doit être introduite par voie électronique (Break@work) :

- ✓ Au plus tôt 6 mois avant le début du crédit-temps ;
- ✓ Au plus tard dans les 2 mois qui suivent le début du crédit-temps.

Il est important de savoir que :

- ✓ Les conditions pour bénéficier de l'allocation peuvent être différentes de celles nécessaires pour obtenir un crédit-temps de l'employeur ;
- ✓ Elles peuvent aussi être différentes selon le type de crédit-temps demandé<sup>7</sup> ;
- ✓ Dans le cas du crédit-temps pour « soins à son enfant », la durée maximale pendant laquelle une allocation peut être versée est de 48 mois : elle est plus courte que la durée maximale du congé. Vous ne serez donc pas payé pendant une période de trois mois.

---

**7** Par exemple, pour le crédit-temps « Soins à son enfant de moins de 8 ans » : la limite d'âge pour obtenir le congé auprès de l'employeur est de 8 ans. Cependant, en ce qui concerne l'allocation de l'ONEM, depuis le 01/06/2023 la limite d'âge a été ramenée de 8 ans à 5 ans lorsqu'il s'agit d'une demande de crédit-temps à temps plein. La condition d'âge de 8 ans reste d'application pour les demandes de crédits-temps à temps partiel.

	<b>Droit au congé</b> (Durée maximale)	<b>Droit à l'allocation</b> (Durée maximale)
Crédit-temps pour « <b>soins à son enfant de moins de 8 ans</b> »	51 mois	48 mois
Crédit-temps pour <b>autres motifs « soins »</b>	51 mois	51 mois
Crédit-temps pour <b>formation</b>	36 mois	36 mois

### Suis-je protégé contre le licenciement pendant le crédit-temps ?

Vous êtes protégé contre le licenciement uniquement pour des motifs ayant trait à votre crédit-temps (vous pouvez être licencié pour d'autres raisons).

Cette protection :

- ✓ Commence à partir du moment où vous faites la demande de crédit-temps ;
- ✓ Se termine à la fin des 3 mois qui suivent la fin de votre crédit-temps.

#### **Pour plus d'informations :**

Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Site internet de l'ONEM : [www.onem.be](http://www.onem.be)

## Congé pour assistance médicale

### En quoi consiste ce congé ?

Le congé pour assistance médicale est une forme d'interruption de carrière spécifique. Elle vous permet de suspendre ou de réduire temporairement votre temps de travail pour assister ou octroyer des soins à un membre de votre ménage ou de votre famille qui souffre d'une maladie grave.

Cette forme de congé est accessible à tout travailleur salarié, quel que soit le secteur de travail.



Une maladie grave est définie comme toute maladie ou intervention médicale jugée grave par le médecin du patient. Seul ce dernier a la responsabilité de considérer ou non la gravité de la maladie. Ni l'employeur ni l'ONEM n'ont un pouvoir de décision à ce sujet.

### Quelles sont les formes d'interruption possibles ?

- ✓ Interruption complète du temps de travail : maximum 12 mois par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois. Dans certains secteurs de travail, il est possible de prendre des périodes plus courtes que la période minimum d'un mois.
- ✓ Réduction à mi-temps et 1/5 temps : maximum 24 mois par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois.

Pour les travailleurs isolés qui ont un ou plusieurs enfants à charge (garde exclusive ou principale) avec qui ils cohabitent<sup>8</sup> : en cas de maladie grave d'un enfant de maximum 16 ans, la durée maximale de l'interruption peut être doublée.

---

<sup>8</sup> Les personnes qui cohabitent sont des personnes qui sont inscrites, dans les registres de la population de l'Administration communale, comme étant domiciliées à la même adresse.



En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur pour maladie grave, il est possible de suspendre complètement le travail pendant une semaine (avec possibilité de prolonger d'une semaine) pour l'assister ou lui octroyer des soins pendant ou après son hospitalisation.

### **Quelles sont les conditions à remplir ?**

- ✓ Faire une demande auprès de votre employeur, par recommandé ou de main à main en échange d'un accusé de réception (double signé et daté par l'employeur) ou encore par e-mail avec accusé de réception en retour écrit et daté (pas un accusé de réception automatique), au moins 7 jours avant la date du début du congé.
- ✓ Fournir une attestation du médecin qui indique que :
  - Vous êtes disposé à soigner la personne gravement malade ;
  - Votre assistance est nécessaire (en plus de l'aide professionnelle) et justifie l'interruption du temps de travail demandée.
- ✓ Si l'enfant mineur est hospitalisé : fournir une attestation de l'hôpital comme preuve de l'hospitalisation.

### **Ai-je droit à une allocation pendant la durée du congé ?**

Vous avez droit à une allocation d'interruption de l'ONEM. Pour cela, vous devez introduire une demande à l'ONEM par voie électronique (Break@work) dès que la date du début du congé a été convenue avec l'employeur. Vous devez obligatoirement joindre l'attestation du médecin.

### **Suis-je protégé contre le licenciement pendant le congé pour assistance médicale ?**

Vous êtes uniquement protégé contre le licenciement pour des motifs ayant trait à votre congé pour assistance médicale (vous pouvez être licencié pour d'autres raisons). Cette protection :

- ✓ Commence à partir du moment où vous faites la demande de congé ;
- ✓ Se termine 3 mois après la fin de votre congé.

#### **Pour plus d'informations :**

Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)  
Site internet de l'ONEM : [www.onem.be](http://www.onem.be)

## Autres possibilités de congé (à court terme) pour prendre soin de votre enfant

En tant que travailleur salarié, vous avez la possibilité de prendre différentes formes de congé lorsque, dans certaines circonstances, vous êtes amené à devoir vous occuper de votre enfant.

### Congé pour raison impérieuse

Ce congé vous permet de vous absenter pour une raison familiale imprévisible, indépendante de votre travail et qui nécessite votre présence de façon urgente (accident, hospitalisation, maladie, dégât dans votre habitation...).

Vous devez avertir votre employeur au préalable (au plus tard avant le début de votre journée de travail) ou dans les plus brefs délais.

Si vous travaillez à temps plein, vous avez droit à 10 jours maximum par an. Si vous travaillez à temps partiel, le nombre de jours maximal se calcule en fonction de votre temps de prestations.

Ces jours de congé ne sont pas payés (sauf si une Convention Collective de Travail (CCT)<sup>9</sup> en vigueur dans le secteur ou l'entreprise où vous travaillez prévoit une rémunération).

### Congé pour soins de courte durée

Vous avez la possibilité de prendre 5 jours maximum par an pour soigner ou aider un membre de votre ménage ou de votre famille qui, pour raison médicale grave, nécessite un soutien ou des soins importants. Vous avez droit à ces 5 jours que vous travailliez à temps plein ou à temps partiel.

L'employeur ne peut pas vous refuser cette forme de congé familial. Cependant vous devez l'avertir préalablement (au plus tard avant le début de votre journée de travail) oralement ou par écrit. Vous devrez lui remettre au plus tôt un certificat du médecin (la raison médicale ne doit pas être indiquée).

---

<sup>9</sup> Une convention collective de travail (CCT) : est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations représentant les travailleurs et un ou plusieurs employeurs ou organisation(s) d'employeurs. La CCT complète ou précise la loi ; elle a une valeur importante dans le droit du travail. Les CCT peuvent être nationales, sectorielles ou d'entreprise.

Ces 5 jours de congé sont à déduire des 10 jours pour raison impérieuse que vous pouvez prendre par an. Ils ne sont pas payés sauf si une Convention Collective de Travail (CCT) le prévoit.

Vous êtes protégé contre le licenciement pour des motifs liés à votre congé pour soins (vous pouvez être licencié pour d'autres raisons) :

- ✓ À partir du moment où vous avez averti l'employeur (ou au plus tard le jour où vous prenez congé) ;
- ✓ Jusqu'à un mois après la prise du jour de congé.

### **Congé de circonstance (« petit chômage »)**

Ce congé permet de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération à l'occasion de certains événements familiaux. Par exemple :

- ✓ Le décès de son enfant ou de celui de son/sa conjoint(e), d'un petit-enfant : 10 jours commençant le jour du décès et se finissant le jour des funérailles ;
- ✓ Communion solennelle de l'enfant ;
- ✓ Mariage du travailleur ;
- ✓ ...

La loi prévoit d'autres circonstances dont vous pouvez prendre connaissance via votre règlement de travail.

La durée du congé varie de 1 à 10 jours selon le type d'évènement.

Dans tous les cas, vous devez avertir l'employeur au plus tôt de votre intention de prendre un congé de circonstance. Il ne peut pas vous le refuser si la demande est justifiée.

 **Pour plus d'informations :**

Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

# RECONNAISSANCE DE L'ENFANT ET FILIACTION

## C'est quoi la filiation ?

La filiation est le lien légal qui existe entre un enfant et 2 parents maximum qui peuvent être :

- ✓ Sa mère ;
- ✓ Son père ;
- ✓ La coparente (l'épouse ou la coparente légale).

Ce lien peut être biologique mais il peut également être établi juridiquement. Il entraîne des droits et des devoirs des parents envers l'enfant (*voir Autorité parentale p.68*).

## Comment le lien avec la mère (filiation maternelle) est-il établi ?

Aux yeux de la loi, la mère légale est toujours la femme qui a accouché de l'enfant. En tant que mère biologique, son nom est automatiquement inscrit sur l'acte de naissance, peu importe son état civil (mariée, célibataire, veuve, divorcée)<sup>1</sup>.

Le coparent non marié, en dehors d'un couple homosexuel masculin, pourra procéder à une reconnaissance avec l'accord de la mère.

Dans le cas d'un couple homosexuel masculin, le coparent devra procéder à une adoption.

Dans le cas de la gestation pour autrui, la femme ayant accouché doit renoncer à son lien de filiation maternelle. Ainsi, lorsqu'un couple homosexuel masculin y a recours, un des deux papas reconnaît l'enfant avec l'accord de la femme qui l'a porté. Dès qu'elle aura renoncé à sa maternité, le coparent pourra introduire une demande d'adoption.

<sup>1</sup> En Belgique, l'accouchement « sous X » (sans identification de la mère) n'est pas autorisé.

## Comment le lien avec le père ou la coparente est-il établi ?

### Par présomption légale

Lorsque les parents sont mariés, si l'enfant est né pendant le mariage (ou dans les 300 jours qui suivent la fin du mariage) :

- ✓ Le mari de la mère est automatiquement considéré comme le père de l'enfant. C'est ce qu'on appelle la présomption légale de paternité.
- ✓ L'épouse de la mère est automatiquement considérée comme la coparente de l'enfant. C'est ce qu'on appelle la présomption légale de co-maternité.

### Par acte de reconnaissance

Lorsque les parents de l'enfant ne sont pas mariés, le père ou la coparente n'est pas automatiquement considéré comme le parent légal de l'enfant. Une procédure de reconnaissance de paternité ou de co-maternité est nécessaire pour établir la filiation.



Le père ou la coparente peut faire cette démarche à tout moment :

- ✓ Dès le début de la grossesse (reconnaissance prénatale ou anticipée) ;
- ✓ Lors de la déclaration de naissance ;
- ✓ Plus tard (reconnaissance tardive).



- ✓ Le consentement de la mère est obligatoire tant que l'enfant est mineur. Si elle refuse, la personne qui souhaite reconnaître l'enfant peut introduire une action auprès du Tribunal de la famille.
- ✓ Le consentement de l'enfant est obligatoire à partir de ses 12 ans. En cas de refus de l'enfant, un recours en justice n'est pas possible.

La reconnaissance se fait à l'Administration communale, devant l'Officier de l'État civil soit de la commune où la maman a prévu d'accoucher, soit celle du domicile de l'un des parents s'ils n'habitent pas à la même adresse. Selon la situation, divers documents peuvent être demandés. La présence des 2 parents est requise.



Il est important de bien vous renseigner auprès de l'Administration communale sur les conditions et les documents exigés. N'hésitez pas à prendre rendez-vous pour recevoir une liste précise des papiers qui seront nécessaires à la reconnaissance. Si vous et/ou le coparent n'êtes pas de nationalité belge, veillez à vous informer **bien à l'avance** concernant les démarches à suivre car elles peuvent prendre du temps.

### Par recherche de paternité ou de co-maternité

Lorsque la filiation entre l'enfant et son père ou la coparente n'a pas été établie par présomption légale ou par reconnaissance volontaire, une action en recherche de paternité ou de co-maternité est possible auprès du Tribunal de la famille.

Elle peut être demandée :

- ✓ Par la mère si l'enfant est mineur ;
- ✓ Par la personne qui revendique sa paternité ou sa co-maternité ;
- ✓ Par l'enfant lui-même s'il est majeur.

En cas de modification de la filiation, le nom de l'enfant peut être amené à changer.<sup>2</sup>



**Pour plus d'informations :**

[www.justice.belgium.be/fr](http://www.justice.belgium.be/fr)

---

<sup>2</sup> Pour ce faire, vous pouvez introduire, auprès du Tribunal de la famille, une seule procédure qui inclut la recherche de paternité ou co-maternité et la modification du nom de famille.



Le coparent est la personne qui, au moment de la naissance, se trouve dans une de ces situations :

- ✓ Est marié(e) avec la mère de l'enfant ;
- ✓ Cohabite légalement avec la mère de l'enfant chez qui cet enfant a sa résidence principale ;
- ✓ Cohabite de manière permanente et effective pendant une période ininterrompue de minimum 3 ans avec la mère de l'enfant.

Le coparent ne peut pas être uni à la mère par un lien de parenté (oncle, frère, soeur...) entraînant une interdiction de mariage.

Pour vous faire reconnaître légalement comme coparent, vous devez fournir un extrait d'acte de naissance avec, selon votre situation :

- ✓ Soit le certificat de mariage ;
- ✓ Soit une attestation de cohabitation légale ;
- ✓ Soit un extrait du registre de la population mentionnant la date d'inscription à l'adresse de la mère biologique de l'enfant.

# DÉCLARATION DE NAISSANCE

## À quoi sert la déclaration de naissance ?

Elle permet d'établir l'acte de naissance qui officialise l'existence et l'identité de votre enfant, ainsi que sa filiation. La déclaration de naissance est obligatoire.

Dans le cas d'un enfant mort-né<sup>1</sup>, la déclaration de naissance permet de déclarer l'identité de l'enfant.

Ainsi, l'enfant mort-né après 180 jours de grossesse doit être obligatoirement déclaré auprès de l'Administration communale afin d'établir «un acte d'enfant sans vie». Les parents peuvent, s'ils le souhaitent, inscrire son nom et son prénom.

Entre 140 et 179 jours de grossesse, la déclaration de l'enfant mort-né est possible mais n'est pas obligatoire.

## Quand et où faut-il faire la déclaration de naissance ?

Elle doit se faire dans les 15 jours ouvrables qui suivent la naissance. Au plus vite la déclaration est faite, au plus vite la mutuelle peut prendre en charge le dossier pour le paiement des indemnités liées au congé de maternité. Selon la situation familiale, elle est faite par la mère, le père, la coparente ou les deux parents auprès du service de l'État civil de l'Administration communale où l'enfant est né.

Différents documents peuvent vous être demandés. Il convient de bien vous renseigner au préalable.

---

<sup>1</sup> Les parents souhaitant organiser des funérailles pour leur enfant mort-né doivent tenir compte de la réglementation de la Région dans laquelle ils vivent. Pour en savoir plus, ils peuvent s'adresser à leur Administration communale.



Dans certaines communes, il est également possible de déclarer la naissance de votre enfant à la maternité.

## Quels sont les documents qui vous sont remis lors de la déclaration de naissance ?

Vous recevez :

- ✓ Un acte de naissance ;
- ✓ Une attestation pour obtenir l'allocation de naissance ;
- ✓ Une attestation pour obtenir l'indemnité de grossesse et/ou de congé postnatal ;
- ✓ Une attestation pour inscrire l'enfant à la mutuelle ;
- ✓ Un formulaire pour la vaccination obligatoire contre la poliomyélite (polio). Celle-ci doit avoir lieu dans les 18 mois qui suivent la naissance. Le document rempli par le médecin doit être remis à l'Administration communale.

## Mon enfant reçoit-il une carte d'identité ?


La carte d'identité est un document obligatoire à partir de 12 ans. Pour un enfant de moins de 12 ans, il est toutefois possible d'obtenir :

- ✓ La carte d'identité électronique Kids-ID pour les enfants belges ;
- ✓ La carte de séjour électronique pour les enfants de nationalité étrangère (en séjour légal).

Pour cela, il faut :

- ✓ Faire la demande à l'Administration communale ;
- ✓ Détenir l'autorité parentale ;
- ✓ Se rendre avec l'enfant à l'Administration communale<sup>2</sup> ;
- ✓ Fournir une photo récente de l'enfant.

<sup>2</sup> Certaines communes sont équipées d'un dispositif permettant de faire une photo d'identité sur place (uniquement pour les cartes d'identité et les passeports). Cependant, la prise de photo n'est possible qu'à partir de 6 ans.



Pour voyager à l'étranger, l'enfant doit être accompagné d'un parent ou d'un proche qui doit disposer d'un titre d'identité valable.

L'enfant doit aussi pouvoir prouver son identité :

- ✓ Pour un enfant belge de moins de 12 ans, la Kids-ID est obligatoire pour voyager dans l'Union européenne (UE). En-dehors de l'UE, un passeport est indispensable. La demande est aussi à faire à l'Administration communale.
- ✓ L'enfant de nationalité étrangère doit obligatoirement posséder la carte de séjour électronique et un passeport. Celui-ci est à demander à l'ambassade ou au consulat du pays d'origine.

En plus des documents d'identité, il est recommandé<sup>3</sup> que l'enfant soit en possession d'une autorisation parentale :

- ✓ Signée par ses deux parents, s'il voyage seul ou avec un proche ;
- ✓ Par l'autre parent, si un seul de ses parents l'accompagne.

Pour que cette autorisation parentale soit valide, elle doit être légalisée par l'Administration communale.

*Plus d'informations ?* Renseignez-vous auprès de votre Administration communale.

En général, le délai de livraison de la carte d'identité est de 3 semaines. Pensez à faire la demande à temps si vous devez voyager. Une procédure d'urgence est possible mais elle est beaucoup plus coûteuse.

---

**3** Pour plus d'informations : Service Public Fédéral des Affaires Etrangères : <https://diplomatie.belgium.be/fr/conseils-aux-voyageurs/voyager-avec-des-enfants-mineurs>

## Allo Parents

“Allo Parents” est un service d'appels téléphoniques accessible via le numéro de téléphone indiqué au dos de la carte Kids-ID. Il permet à toute personne qui trouve un enfant perdu ou en difficulté d'appeler ce numéro 24h/24h.

Elle sera mise en contact avec la centrale téléphonique d'urgence. Les parents qui le souhaitent (ce n'est pas obligatoire) ont la possibilité d'encoder jusqu'à 7 numéros de téléphone de personnes de confiance. Pour cela, ils doivent activer le système en utilisant le code « contact parents » reçu avec la carte Kids-ID. En cas d'urgence, ces numéros de téléphone sont appelés dans l'ordre établi par les parents.

Si personne ne répond, l'appel est automatiquement transmis à Child Focus.

Ce service n'est possible que si l'enfant porte sur lui sa Kids-ID ou son numéro de registre national et le numéro d'Allo Parents (sur un bracelet, un badge...).

# NOM DE L'ENFANT

Le nom de l'enfant découle de son lien de filiation. Aujourd'hui, il est possible de choisir quel(s) nom(s) de famille portera l'enfant :

- ✓ Nom du père OU nom de la coparente ;
- ✓ Nom de la mère ;
- ✓ Noms du père ou de la coparente **ET** nom de la mère : dans ce cas, les deux noms sont accolés dans l'ordre choisi.

En cas d'adoption d'un enfant par deux pères, l'enfant portera le nom choisi selon l'une des possibilités précisées ci-dessus.

Si, dans un couple homosexuel masculin, un des hommes est le géniteur de l'enfant, les règles précisées ci-dessus s'appliquent. L'autre papa, pourra éventuellement donner son nom, une fois l'enfant adopté légalement par lui.

En cas de désaccord ou d'absence de choix, l'enfant portera le nom des deux parents accolés par ordre alphabétique.

Si l'un des parents (ou les deux parents) a un nom de famille composé de 2 noms, il pourra dans certaines conditions choisir un seul de ces deux noms. Par exemple, une personne qui n'a pas la nationalité belge pourra fournir un certificat de coutume attestant que la loi de son pays autorise le choix d'un seul des deux noms.

Tous les enfants nés des mêmes parents doivent porter le même nom : le nom déterminé pour le premier enfant devra être donné aux enfants suivants. De la même façon, si les parents demandent une modification du nom de famille, les enfants qu'ils ont eus en commun seront tous concernés.

Une fois le nom de l'enfant acté lors de la déclaration de naissance, il ne peut en principe plus être modifié sauf dans certaines situations particulières<sup>1</sup>.

---

**1** La modification de nom n'est pas un droit. En effet, cela nécessite une procédure auprès du SPF Justice. La demande sera analysée par le Ministre de la Justice. Elle est accordée uniquement pour des raisons particulières. Le changement de nom est possible une fois après la majorité de l'enfant.



Si vous avez un ou plusieurs enfants **nés avant le 1<sup>er</sup> juin 2014**, les règles sont un peu différentes. Renseignez-vous auprès de l'Officier de l'État civil de votre Administration communale ou auprès du service juridique de l'ONE.

Vérifiez bien que le prénom et le nom de l'enfant sont **bien orthographiés** à l'Administration communale ! En effet, une fois les documents signés, toute modification sera payante.

# NATIONALITÉ DE L'ENFANT

La nationalité de l'enfant découle de la filiation. Plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- ✓ La nationalité des parents au moment de la naissance de l'enfant ;
- ✓ Le fait qu'ils soient eux-mêmes nés en Belgique ou pas ;
- ✓ Le pays où naît l'enfant ;
- ✓ L'acquisition de la nationalité belge après la naissance de l'enfant par le parent qui exerce l'autorité parentale ;
- ✓ La période de résidence d'un parent étranger en Belgique ;
- ✓ ...

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre Administration communale avant et/ou après la naissance de l'enfant.

# AUTORITÉ PARENTALE

## L'autorité parentale, c'est quoi ?

L'autorité parentale est l'ensemble des droits et des devoirs que les parents ont envers leur(s) enfant(s) et qu'ils doivent exercer dans son (leur) intérêt.

La loi précise que les parents, qu'ils soient mariés ou non, qu'ils vivent ensemble ou non :

- ✓ Exercent ensemble l'autorité parentale. C'est ce qu'on appelle l'autorité parentale conjointe ;
- ✓ Contribuent aux besoins de l'enfant en fonction de leurs moyens respectifs ;
- ✓ Se mettent d'accord pour les décisions importantes qui concernent l'enfant : hébergement, éducation, choix de l'école, option philosophique ou religieuse, santé, surveillance de l'enfant...

Pour les décisions de la vie de tous les jours, chaque parent est supposé agir avec l'accord de l'autre parent, selon les principes et les valeurs que les parents ont décidés pour l'éducation de leur(s) enfant(s).



Si l'enfant est amené à voyager à l'étranger, il est recommandé<sup>1</sup> d'avoir avec lui une autorisation parentale :

- ✓ Signée par ses deux parents, s'il voyage seul ou avec un proche ;
- ✓ Signée par l'autre parent, si un seul de ses parents l'accompagne.

Pour que cette autorisation parentale soit valide, elle doit être légalisée par l'Administration communale.

**Plus d'informations ?** Renseignez-vous auprès de votre Administration communale.

**1** Service Public Fédéral des Affaires Etrangères : <https://diplomatie.belgium.be/fr/conseils-aux-voyageurs/voyager-avec-des-enfants-mineurs>

## Comment se mettre d'accord en cas de séparation ?

En cas de séparation des parents, qu'elle soit provisoire ou définitive la situation des enfants doit être réfléchi.

Il est conseillé d'établir une convention qui aborde de façon claire et précise les aspects concrets de l'exercice de l'autorité parentale<sup>2</sup>:

- ✓ Quelles modalités d'hébergement pour l'enfant : principal ou égalitaire (garde alternée) ?
- ✓ Comment sont partagés les frais liés à l'éducation de l'enfant ?
- ✓ Qui reçoit les allocations familiales ?
- ✓ Qui déclare fiscalement l'enfant ?
- ✓ ...

Vous pouvez vous faire aider par un professionnel du droit familial (avocat, médiateur, notaire, juriste d'un planning familial...). Il est aussi possible de s'adresser au Tribunal de la famille qui informe sur les différentes possibilités d'arriver à un accord et invite fortement les parties à avoir recours à :

- ✓ La **conciliation** : le juge demande aux parents de se mettre d'accord en dehors du Tribunal de la famille.
- ✓ La **médiation** : procédure qui nécessite l'intervention d'un médiateur agréé.

Il peut aussi proposer l'intervention de la **Chambre de règlement à l'amiable** (qui dépend du Tribunal de la famille). Le juge qui la préside est formé en médiation et met tout en oeuvre pour résoudre les litiges et arriver à un accord.

Dans certains cas, il est aussi possible de demander au Tribunal de la famille de prendre des mesures urgentes et provisoires concernant l'enfant. Cette procédure est une solution transitoire : elle permet aux parents de régler la situation pendant le temps de réflexion nécessaire :

- ✓ Pour décider si la séparation est définitive ou non ;
- ✓ Pour envisager les accords à prendre lorsque la séparation est certaine ;
- ✓ Pour finaliser ces accords.

C'est le juge qui décide de la durée de ce type de mesures.

Le Tribunal de la famille **doit homologuer la convention** pour qu'elle ait une **valeur juridique**.

Les accords actés dans la convention doivent obligatoirement être respectés par chacun des parents.

---

<sup>2</sup> En cas de divorce par consentement mutuel, cela fait obligatoirement partie de la procédure.



La loi donne la possibilité à l'enfant mineur d'être entendu par le juge pour donner son avis sur les décisions qui le concernent (modalités d'hébergement, droit aux relations personnelles...).

- ✓ À partir de 12 ans, l'enfant mineur reçoit d'office une invitation du juge à être entendu. Il est libre d'accepter ou de refuser.
- ✓ Avant 12 ans, un enfant peut demander au juge d'être entendu. Les parents sont informés d'office par le juge de cette possibilité.

L'enfant peut être accompagné d'un adulte de confiance<sup>3</sup> lors de l'audition.

### **Que se passe-t-il si un des parents ne respecte pas ses obligations ?**

Lorsqu'un des parents ne respecte pas la convention qui a été homologuée par jugement, l'autre parent a différentes possibilités d'action. Cela va dépendre de l'élément de la convention non respecté (ex : le non-respect des règles d'hébergement, le non-paiement de la contribution alimentaire...), du nombre de fois où l'accord n'a pas été respecté, de l'urgence de la situation...

Selon le cas, il peut être nécessaire de faire établir un constat par la police, de faire intervenir un huissier de justice, d'adresser une mise en demeure<sup>4</sup> (par envoi recommandé) à l'autre parent.

**Pour le bien de l'enfant, il est toujours préférable d'éviter les conflits ou de tenter de les résoudre à l'amiable.** Si un accord est impossible à trouver malgré toutes les voies de conciliation proposées, c'est le juge de la famille qui décide. Il peut, par exemple :

- ✓ Fixer de nouvelles modalités d'exercice de l'autorité parentale ;

<sup>3</sup> Cet adulte ne doit pas être impliqué dans la procédure et ne peut pas être un parent du deuxième degré de l'une des parties, sauf les frères et sœurs s'ils sont majeurs.

<sup>4</sup> Mise en demeure : demande écrite formelle envoyée pour rappeler à un débiteur (personne qui a une dette envers une autre personne) une obligation non exécutée et l'inviter à l'accomplir dans les délais fixés.

- ✓ Prendre des mesures pour contraindre le parent à assumer ses responsabilités<sup>5</sup>;
- ✓ Confier l'autorité parentale exclusive à un seul parent si c'est dans l'intérêt de l'enfant.



**La contribution alimentaire** est une somme d'argent payée par un parent à l'autre parent pour subvenir aux besoins de l'enfant. La contribution alimentaire est différente de la pension alimentaire. En effet, en cas de divorce, **la pension alimentaire** est le montant qui est versé par un des deux ex-époux à son ex-conjoint pour que ce dernier puisse subvenir à ses propres besoins. Cette disposition est aussi d'application pour les cohabitants légaux uniquement en cas d'accord mutuel ou après passage devant le juge.

Le montant de la contribution alimentaire est fixé proportionnellement aux moyens respectifs de chacun. Il tient compte de l'âge de l'enfant, de ses besoins, des modalités d'hébergement...

En cas de désaccord entre les parents, c'est le juge qui détermine qui doit payer et combien.

Si le parent qui doit payer la contribution alimentaire ne le fait pas, l'autre parent peut demander l'aide du Service des Créances Alimentaires (SECAL) pour récupérer ce qui lui est dû. Le SECAL peut intervenir à certaines conditions.

Le **non-paiement** de la contribution alimentaire pendant au moins 2 mois est puni par la loi.

Le parent non-payeur peut être accusé de délit d'abandon de famille (avec inscription dans son casier judiciaire).

Il est aussi possible de récupérer la somme due directement auprès de l'employeur :

- ✓ Soit par **saisie sur salaire** (avec intervention d'un huissier de justice) ;
- ✓ Soit par **délégation de sommes** (sans intervention d'un huissier de justice mais sur la base d'une décision du Tribunal de la famille).

<sup>5</sup> Le fait de ne pas présenter l'enfant à l'autre parent selon la règle d'hébergement prévue dans la convention peut être considéré comme une infraction pénale.

## Les Espaces Parents dans la Séparation (EPS)

Ces lieux permettent aux parents d'enfants de 0 à 18 ans, en cours de séparation ou déjà séparés, de réfléchir à la manière d'exercer l'autorité parentale en restant centrés sur les besoins de l'enfant. Ils proposent aux parents des entretiens individuels et/ou avec les deux parents. L'enfant ou le jeune n'est pas présent lors de ces rencontres.

Les parents doivent pouvoir entretenir des relations personnelles avec leur enfant sauf si maintenir ces liens va à l'encontre de son intérêt et de son bien-être.

Le droit aux relations personnelles s'étend aussi aux grands-parents et à toute autre personne ayant un lien affectif particulier avec l'enfant (fratrie, parrain ou marraine, ancien compagnon d'un des parents...). Si nécessaire, ils peuvent faire valoir ce droit auprès du Tribunal de la famille.

## Les Espaces Rencontres

Les Espaces Rencontres sont des lieux qui permettent à l'enfant et à la personne qui a le droit d'avoir des relations personnelles avec lui, de se rencontrer dans un cadre neutre et sécurisant. L'objectif est de créer, maintenir ou rétablir un lien affectif entre eux. Une équipe de professionnels est là pour les accueillir et encadrer la rencontre afin que celle-ci se déroule dans de bonnes conditions.

# ALLOCATIONS FAMILIALES ET PRIME DE NAISSANCE

## Les allocations familiales et la prime de naissance<sup>1</sup>, qu'est-ce que c'est ?

Les allocations familiales et la prime de naissance sont des sommes d'argent que les parents reçoivent pour les aider à prendre soin de leurs enfants, les élever et les éduquer.

Ces aides financières sont versées à différents moments :

- ✓ À la naissance d'un enfant : c'est la prime ou allocation de naissance.
- ✓ À l'adoption d'un enfant : c'est la prime d'adoption (*voir Adoption p.78*).
- ✓ Chaque mois à partir de la naissance de l'enfant : c'est l'allocation de base mensuelle.
- ✓ Chaque année : c'est le supplément d'âge annuel, aussi appelé prime de rentrée scolaire.

## Qui a droit aux allocations familiales et à la prime de naissance ?

La loi place l'enfant au centre du droit aux allocations familiales.



Tout enfant belge ou étranger qui est domicilié ou réside légalement en Belgique a droit à des allocations familiales.  
C'est l'enfant lui-même qui ouvre le droit aux allocations, ce droit n'est plus lié à la situation professionnelle des parents<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> La prime de naissance évoquée ici est différente de la prime de naissance octroyée par la mutuelle.

<sup>2</sup> Il existe des exceptions, notamment lorsque l'enfant habite à l'étranger. Pour plus d'informations, renseignez-vous auprès de votre caisse d'allocations familiales.

## Comment fonctionne le système qui verse les allocations familiales et la prime de naissance ?

Chaque Région a son propre système, avec ses propres règles et ses propres montants.

**C'est le domicile de l'enfant qui détermine le système auquel il appartient :** le système de la Région bruxelloise ou le système de la Région wallonne.

Les primes et allocations sont versées par les caisses d'allocations familiales. En fonction du système auquel votre enfant appartient, **vous pouvez vous adresser à la caisse de votre choix. Peu importe la caisse que vous choisissez, les montants des primes et allocations sont identiques.**



Depuis la régionalisation des allocations familiales, les différences de montant entre les enfants d'une même famille ont été supprimées. Les nouveaux montants s'appliquent aux enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>3</sup>. Les enfants nés avant cette date restent dans l'ancien système jusqu'à la fin de leur droit aux allocations familiales. Les deux modèles fonctionneront donc en parallèle jusqu'en 2044.

### La prime de naissance

**La prime ou allocation de naissance** est versée une seule fois et est destinée à compenser les frais liés à la naissance d'un enfant<sup>4</sup>.

En cas de naissance multiple, chaque enfant donne droit à une prime.



#### **Qui demande et reçoit la prime de naissance ?**

C'est la mère qui fait la demande et qui reçoit la prime (sur son compte, sur un compte auquel elle a accès ou par chèque circulaire).

**3** À Bruxelles, les enfants nés après 2020 continuent à recevoir les anciens montants si ceux-ci sont plus avantageux que les nouveaux.

**4** Si l'enfant est mort-né ou si vous avez perdu votre enfant après 180 jours de grossesse, la prime de naissance peut être demandée en fournissant «un acte d'enfant sans vie» délivré par l'Administration communale.

Si l'enfant a deux mamans, c'est la mère qui est enceinte qui doit faire la demande.

### **À quelle caisse s'adresser ?**

Si c'est votre premier enfant, vous pouvez faire la demande à la caisse de votre choix.

Si vous recevez déjà des allocations familiales pour un autre enfant, vous devez vous adresser à la même caisse pour le bébé qui va naître.

### **Quand demander la prime de naissance ?**

#### Avant la naissance

La prime peut être demandée pendant la grossesse. La future maman doit fournir à la caisse d'allocations un certificat médical :

- ✓ Établi à 24 semaines minimum de grossesse ;
- ✓ Mentionnant si une naissance multiple est prévue ;
- ✓ Mentionnant la date prévue de l'accouchement.

La prime peut être payée, au plus tôt, à partir du 7<sup>ème</sup> mois de grossesse.

#### Après la naissance

- ✓ La prime peut être demandée lorsque l'enfant est né. Vous devez fournir à la caisse d'allocations familiales l'attestation pour obtenir l'allocation de naissance reçue lors de la déclaration de naissance (*voir Déclaration de naissance, p. 61*).

Le délai pour introduire la demande de prime après la naissance est de 3 ans à Bruxelles et de 5 ans en Région wallonne.



Différents organismes peuvent aussi vous offrir des primes ou des cadeaux de naissance (Administration communale, mutuelle, syndicat, banque...), renseignez-vous !

## Les allocations familiales

### **Comment les obtenir ?**

Si vous avez fait une demande de prime de naissance ou d'adoption avant l'arrivée de l'enfant, le droit aux allocations familiales est automatiquement ouvert en même temps. Vous n'avez plus rien à faire.

Si ce n'est pas le cas, vous devez introduire une demande à la caisse d'allocations familiales de votre choix et fournir l'attestation de naissance originale reçue lors de la déclaration de naissance (*voir Déclaration de naissance, p.61*).

### **Quand et à qui les allocations sont-elles payées ?**

Les allocations familiales de base sont versées chaque mois à la mère ou à la personne qui élève effectivement l'enfant :

- ✓ Dès le 1<sup>er</sup> mois de la naissance de l'enfant et jusqu'au 31 août de l'année de son 18<sup>ème</sup> anniversaire (fin de l'obligation scolaire) ;
- ✓ Jusqu'à l'âge de 25 ans maximum à certaines conditions.

### **Est-il possible d'avoir droit à un supplément d'allocations familiales ?**

Dans certaines situations, le montant de base des allocations peut être augmenté. C'est le cas lorsque :

- ✓ L'enfant est atteint d'un handicap ou d'une affection (*voir Handicap et Maladie p.86*) ;
- ✓ Les revenus du ménage sont faibles ;
- ✓ L'enfant est orphelin d'un ou des deux parents ;
- ✓ En cas de famille monoparentale, de famille nombreuse ;
- ✓ ...


Chaque système d'allocations familiales a ses propres règles.

Renseignez-vous auprès de votre caisse d'allocations pour savoir si vous avez droit à un supplément. La personne qui gère votre dossier pourra vous fournir des informations précises.

## **Le supplément d'âge annuel ou prime de rentrée scolaire**

Il s'agit d'une aide accordée pour compenser les frais liés à la rentrée scolaire. Dans les faits, chaque enfant y a droit dès sa naissance, même s'il n'est pas encore (ou n'est plus) scolarisé. Cette prime est versée une fois par an avec les allocations familiales de base du mois de juillet.

Le montant de la prime augmente avec l'âge de l'enfant. Mais ce montant peut varier selon le système d'allocations familiales dont l'enfant dépend.

 **Pour en savoir plus sur les allocations familiales et les différentes caisses :**

- Pour la Wallonie : [www.aviq.be/fr/allocations-familiales](http://www.aviq.be/fr/allocations-familiales)  
ou 0800 16 061 (appel gratuit)
- Pour Bruxelles : [famiris.brussels/fr](http://famiris.brussels/fr)

# ADOPTION

## En quoi consiste l'adoption ?

L'adoption permet à un enfant privé de famille d'être confié à des adultes qui souhaitent devenir parents et qui souhaitent établir avec lui un lien de filiation (*voir définition de la filiation p.57*).



Il existe différents types d'adoption en Belgique.  
Dans tous les cas, la procédure est règlementée par la loi et encadrée par les Autorités judiciaires et des professionnels.

## Qui peut adopter ?

Un enfant peut être adopté :

- ✓ Par un couple, marié ou cohabitant (cohabitation légale ou cohabitation de fait de plus de 3 ans), de même sexe ou de sexes différents ;
- ✓ Par une personne seule.

Les personnes qui adoptent doivent au moins avoir 25 ans et 15 ans de différence avec l'enfant adopté.

Si l'enfant adopté est un enfant du conjoint ou du cohabitant, le candidat adoptant doit être âgé d'au moins 18 ans et avoir au moins 10 ans d'écart avec l'enfant.

## Quels sont les différents types d'adoption en Belgique ?

Les différentes formes d'adoption se classent selon 3 critères :

### ✓ Critère n°1 : le lieu de résidence de l'enfant avant son adoption

#### • *L'adoption interne :*

Elle concerne l'adoption d'un enfant **né ou qui réside sur le territoire belge**.

Il peut s'agir :

- D'une adoption à la naissance, à la demande des parents d'origine de l'enfant ;
- D'une adoption envisagée par une Autorité, dans le cadre d'une mesure d'aide<sup>1</sup> à l'égard d'un mineur. Dans ce cas, l'enfant peut être âgé de plusieurs années.

#### • *L'adoption internationale :*

Elle concerne l'adoption d'un enfant **qui vit à l'étranger** et qui est confié à l'adoption par une décision de l'Autorité du pays d'origine. Ce type d'adoption doit obligatoirement respecter la Convention sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale<sup>2</sup>.

### ✓ Critère n°2 : le lien qui existe déjà entre l'enfant et les candidats avant son adoption

#### • *L'adoption intrafamiliale :*

Elle concerne l'adoption d'un enfant « **familier** » des candidats adoptants, c'est-à-dire d'un enfant :

- Soit qui a un lien de parenté avec les adoptants ou leurs conjoints ou cohabitants (jusqu'au 3<sup>ème</sup> degré) ;
- Soit avec lequel les candidats auraient partagé la vie quotidienne avant le projet d'adoption ;
- Soit avec lequel les candidats ont établi un lien social et affectif durable avant le projet d'adoption.

#### • *L'adoption extrafamiliale :*

Elle concerne l'adoption d'un enfant qui n'a aucun lien de parenté ou affectif avec les candidats adoptants. Pour ce type d'adoption, un organisme d'adoption

<sup>1</sup> Mesure d'aide le plus souvent contrainte notamment par le Service de la Protection de la Jeunesse ou du Tribunal de la jeunesse.

<sup>2</sup> Aussi appelée « Convention de La Haye » et datée du 29 mai 1993.

agréé intervient comme intermédiaire entre la famille d'origine et les candidats adoptants et encadre l'apparementement.

### ✓ Critère n°3 : les effets juridiques de la filiation adoptive

#### • *L'adoption plénière :*

Elle concerne l'adoption qui rompt entièrement tout lien juridique entre un enfant adopté et sa famille d'origine. Ainsi, l'enfant est inscrit de façon pleine et entière dans sa famille d'adoption : un nouveau lien de filiation est établi et l'enfant bénéficie du même statut, sur le plan juridique, qu'un enfant biologique.

#### • *L'adoption simple :*

Elle concerne l'adoption qui maintient les liens juridiques entre un enfant adopté et sa famille d'origine. Ainsi, l'enfant est inscrit dans une double filiation :

- Il reste un héritier à part entière de sa famille d'origine ;
- Du côté de sa famille d'adoption, l'enfant peut uniquement hériter de ses parents adoptifs. Ce sont également eux qui exercent l'autorité parentale sur l'enfant (*voir Filiation, p. 57 et Autorité parentale, p.68*).

## Quelles sont les démarches pour adopter un enfant (adoption extrafamiliale) ?

En Fédération Wallonie-Bruxelles, quel que soit le type d'adoption envisagé, les candidats adoptants doivent obligatoirement suivre un parcours qui se déroule selon les étapes suivantes :

1. **Introduire une demande d'inscription à l'adoption** auprès de la Direction de l'adoption/Autorité Centrale Communautaire (ACC), qui est en charge de la phase de « préparation à l'adoption ».
  - a. Suivre un parcours de **préparation à l'adoption** : participer aux séances collectives d'information et de sensibilisation.
  - b. Recevoir le certificat de préparation.
2. **Évaluation des aptitudes à l'adoption** : toute personne qui souhaite adopter doit préalablement être considérée apte à une adoption par le Tribunal de la famille de son arrondissement judiciaire.

- 3. Préparation à l'apparement<sup>3</sup>** : contacter un ou plusieurs organisme(s) d'adoption (adoption interne ou adoption internationale) pour une séance d'information gratuite sur les apparetements et profils d'enfants confiés.
- 4. Demande d'évaluation psychomédicosociale de candidature en vue d'un apparement** auprès d'un organisme agréé d'adoption.


Lorsqu'une candidature est retenue après évaluation psychomédicosociale, les candidats adoptants signent une convention et attendent, alors, une proposition d'enfant.

En cas d'adoption internationale, la procédure doit aussi tenir compte de la législation du pays d'origine de l'enfant et du droit international. C'est l'Autorité Centrale Fédérale qui est compétente.

La procédure d'adoption se termine lorsqu'un jugement d'adoption est prononcé par le Tribunal de la famille et qu'il est ensuite transcrit dans les registres de l'État civil.



Dans tous les cas, le Tribunal tient compte, pour rendre son jugement, de l'intérêt supérieur de l'enfant et s'assure que l'adoption repose sur de justes motifs.

 **Pour en savoir plus** et connaître les organismes qui gèrent les adoptions internes et/ou internationales, consultez le site : [www.adoptions.be](http://www.adoptions.be)

+ voir « *Devenir et être parent, toute une aventure !* »  
chapitre « *Vers qui se tourner ?* »



**3** L'apparement est la proposition d'établir une relation adoptive entre un enfant et ses potentiels futurs parents. Cette proposition doit être appropriée :

- Au vécu, aux caractéristiques et aux besoins de l'enfant ;
- Aux capacités et aux limites des candidats adoptants.

## Dois-je déclarer l'adoption de mon enfant à l'Administration communale ?

Comme dans le cas d'une naissance, l'enfant adopté doit être inscrit à l'État civil et dans le registre de la population de l'Administration communale où il va être domicilié.

En cas d'**adoption interne** :

- ✓ L'enfant doit d'abord être considéré juridiquement comme pouvant être adopté (par un acte notarié de consentement à l'adoption signé par ses responsables légaux, ou par la décision d'une Autorité dans le cadre de la protection de la jeunesse). Il est alors pleinement confié chez les candidats à son adoption.

Ceux-ci doivent se rendre à l'Administration communale pour inscrire l'enfant au registre de la population (ou au registre des étrangers) et le faire figurer sur leur composition de ménage.

- ✓ Lorsque le Tribunal a rendu un jugement d'adoption et que celui-ci est définitif, le greffe du Tribunal adresse copie du jugement à l'Officier de l'État civil qui établit un acte d'adoption et modifie l'acte de naissance pour donner à l'enfant son nouveau statut administratif (nouvelle filiation).

En cas d'**adoption internationale** :

- ✓ L'enfant, dont l'adoption a été prononcée dans la juridiction de son pays d'origine, est ramené en Belgique et confié à ses parents adoptants. Ceux-ci doivent se rendre à l'Administration communale pour inscrire l'enfant au registre de la population (registre des étrangers) et le faire figurer sur leur composition de ménage.
- ✓ L'Autorité Centrale Fédérale (ACF) transmet ensuite à l'Officier de l'État civil les informations figurant dans le jugement d'adoption réalisé à l'étranger pour établir l'acte d'adoption et l'acte de naissance. L'enfant est alors inscrit et reçoit un numéro de registre national.

## Quand et comment demander la prime d'adoption ?

La prime d'adoption est l'équivalent de la prime de naissance : elle est versée une seule fois au(x) parent(s) en cas d'adoption (simple ou plénière) d'un enfant.

Pour l'obtenir, vous devez faire une demande auprès de la caisse d'allocations familiales de votre choix.

Vous pouvez demander la prime à certaines conditions :

- ✓ L'enfant fait partie de votre ménage ;
- ✓ Vous n'avez jamais reçu de prime de naissance pour cet enfant ;
- ✓ Vous introduisez votre demande dans les 5 ans qui suivent le dépôt de la requête en adoption ou l'établissement de l'acte d'adoption.

Pour demander la prime d'adoption, vous devez :

- ✓ Compléter le formulaire de demande de prime d'adoption ;
- ✓ Fournir une copie de la requête en adoption ou de l'acte d'adoption signé ;
- ✓ Fournir une preuve de la date d'arrivée de l'enfant dans votre ménage.

La prime d'adoption est payée à l'adoptant. Selon les situations, il peut s'agir :

- ✓ De la personne qui adopte seule l'enfant ;
- ✓ De la mère adoptive lorsque les époux ou les cohabitants qui adoptent sont de sexes différents ;
- ✓ Du plus âgé des époux ou des cohabitants qui adoptent lorsqu'ils sont du même sexe.

## Que dois-je faire pour recevoir les allocations familiales ?

Qu'il soit adopté ou non, tout enfant a droit à des allocations familiales, le système et les procédures sont les mêmes pour tous (*voir Allocations familiales, p.73*).

Si vous avez demandé la prime d'adoption, un dossier a été ouvert pour votre enfant. Les allocations familiales vous seront versées automatiquement, vous n'avez plus rien à faire.

## Que dois-je faire vis-à-vis de la mutuelle ?

Lorsque l'enfant arrive dans la famille et est inscrit sur votre composition de ménage, vous devez l'inscrire à à votre charge ou à celle de l'autre parent (*voir Mutuelle, p.16*).

## Ai-je droit à un congé d'adoption ?

Tout travailleur, salarié ou indépendant, qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption.

Il n'est toutefois pas octroyé pour les adoptions internes intrafamiliales (l'enfant faisant déjà partie du ménage au moment du projet d'adoption).

### Comment dois-je prendre ce congé?

Chacun des deux parents peut prendre individuellement ce congé.

Il doit être pris dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant à la commune dans laquelle il habite.

Dans le cas d'une **adoption internationale**, le congé peut débuter avant l'inscription de l'enfant à la commune, dès réception du document d'approbation de la décision de confier l'enfant.

Le travailleur salarié doit avertir son employeur de son intention de prendre un congé d'adoption :

- ✓ Au moins un mois avant le début du congé ;
- ✓ Par lettre recommandée précisant les dates de début et de fin du congé (pour avoir une preuve en cas de litige) ou de main à main, avec accusé de réception (double signé et daté par l'employeur) indispensable.

Le travailleur doit fournir à l'employeur les documents qui attestent de l'adoption et de la domiciliation de l'enfant dans le ménage au plus tard au moment du début de ce congé. Si l'enfant est porteur d'un handicap, vous devez aussi fournir une attestation de «reconnaissance du handicap».

### Combien de temps dure ce congé ?

La durée du congé de base est de 6 semaines maximum par parent adoptif. Pour les travailleurs du secteur privé et les travailleurs indépendants, cette durée peut être augmentée de plusieurs semaines dans certaines situations :

- ✓ **Vous adoptez seul** : + 4 semaines.
- ✓ **Vous adoptez à deux** : + 4 semaines à se répartir entre les deux parents.
- ✓ **Vous adoptez en même temps plusieurs enfants mineurs** : + 2 semaines par parent adoptif.
- ✓ **Vous adoptez un enfant avec un handicap** : à certaines conditions, le congé peut être doublé pour chacun des parents.

Vous n'êtes pas obligé de prendre le nombre maximal de semaines. Mais votre congé d'adoption doit compter au moins une semaine complète ou être un multiple d'une semaine. Le congé doit être pris sans interruption.

Pendant le congé d'adoption, vous avez droit à une allocation payée par la mutuelle.

### **Suis-je protégé contre le licenciement si je prends un congé d'adoption ?**

Vous êtes protégé contre le licenciement uniquement pour des motifs ayant trait à votre congé d'adoption (vous pouvez être licencié pour d'autres raisons).

Cette protection :

- ✓ Commence deux mois avant le début du congé ;
- ✓ Se termine un mois après la fin du congé.



**Pour plus d'informations :**

Site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :  
[emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-dadoption](https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-dadoption)

# HANDICAP ET MALADIE

Certains enfants ont des besoins particuliers en raison d'un (ou plusieurs) handicap(s) et/ou d'une (ou plusieurs) maladie(s) **entraînant une diminution de leurs capacités mentales et/ou physiques**. L'évaluation de ce handicap ou de cette maladie peut ouvrir le droit, à certaines conditions, de bénéficier d'allocations et/ou d'avantages sociaux spécifiques.

## **Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, quelles sont les aides financières possibles ?**

### Les allocations familiales supplémentaires


#### **Quelles sont les conditions pour avoir droit à ce supplément ?**

À Bruxelles comme en Wallonie, il est possible d'avoir droit à un supplément d'allocations familiales à certaines conditions :

- ✓ L'enfant a moins de 21 ans<sup>1</sup>.
- ✓ Le handicap ou la maladie a des conséquences physiques et/ou mentales.
- ✓ Le handicap ou la maladie impacte les activités de la vie quotidienne de l'enfant : sa mobilité, sa capacité d'apprentissage, son hygiène...
- ✓ Le handicap ou la maladie de l'enfant a des répercussions pour le ménage (aménagement du lieu de vie, traitement médical, déplacements spéciaux...).

---

**1** La demande d'allocations familiales supplémentaires ne doit pas être faite trop rapidement : prenez le temps de vous renseigner sur les différents documents nécessaires pour constituer un dossier bien complet. Une fois l'attestation d'évaluation reçue, vous pouvez demander ce supplément d'allocations pour les 5 années précédentes. Ainsi, si l'enfant est évalué à 13 ans, les allocations allant de ses 8 ans à ses 13 ans ne sont pas perdues.



Le handicap ou la maladie doit être évalué par une équipe pluridisciplinaire (médecin, psychologue, logopède, ergothérapeute, neuropsychologue...) d'Iriscare<sup>2</sup> (Bruxelles) ou de l'AVIQ<sup>3</sup> (Région wallonne).

### **Comment obtenir le supplément ?**


Vous devez :

- ✓ Faire une demande à votre caisse d'allocations familiales. Selon la Région où vous habitez, la demande est transmise :
  - Au Centre d'évaluation de l'autonomie et du handicap d'Iriscare pour Bruxelles ;
  - À la Direction Évaluation des droits aux allocations spécifiques de l'AVIQ pour la Région wallonne.
- ✓ Fournir un ensemble de renseignements concernant la situation de votre enfant.

Si nécessaire, votre enfant peut aussi être convoqué pour un examen médical.

### **Comment sont évalués le handicap et/ou la maladie ?**

L'évaluation du handicap et/ou de la maladie est réalisée selon un système de piliers et de points. Le nombre de points varie en fonction de la gravité et des conséquences du handicap et/ou de la maladie. Il détermine le montant du supplément d'allocations.



L'évaluation du handicap et/ou de la maladie prend en compte 3 types de conséquences :

- **Pilier 1** : les conséquences physiques et mentales du handicap ou de la maladie.
- **Pilier 2** : les conséquences sur la vie quotidienne de l'enfant.
- **Pilier 3** : les conséquences sur l'entourage familial.

Le médecin attribue des points à chaque pilier. Votre enfant a droit à un supplément d'allocations s'il obtient au moins 4 points au premier pilier ou au moins 6 points sur l'ensemble des piliers.

<sup>2</sup> Organisme compétent sur les questions de santé, de protection sociale et chargé de l'évaluation de l'autonomie et du handicap en Région bruxelloise.

<sup>3</sup> Agence pour une Vie de Qualité : organisme compétent sur les questions de santé, de protection sociale, du handicap et des familles en Région wallonne.

Vous êtes averti par courrier du résultat de l'évaluation par la caisse d'allocations familiales.

Cette évaluation est aussi utilisée dans d'autres domaines ou secteurs : remboursement des soins de santé, aides fiscales, budget d'assistance personnelle...

### **L'intervention majorée pour les soins de santé**

Si votre enfant est reconnu atteint d'un handicap ou d'une maladie d'au moins 4 points dans le pilier 1, vous avez droit à un meilleur remboursement de ses frais médicaux. En principe, ce droit s'applique automatiquement. Pour en savoir plus, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de la mutuelle de votre enfant.

### **Les aides matérielles et techniques**

Des aides matérielles et techniques pour soutenir le quotidien et l'autonomie de votre enfant peuvent être nécessaires : canne, chaise roulante, chaussures adaptées, matériel médical, transcription d'ouvrages scolaires en braille, aménagement de la maison...

À certaines conditions, des remboursements de ces frais sont possibles.

Pour en savoir plus, adressez-vous à la mutuelle de votre enfant, à l'AVIQ ou à Iriscare.

### **La prime communale « aidant-proche »**

Les aidants-proches sont des membres de la famille (parents, grands-parents...) ou des amis qui offrent des soins et de l'aide à une personne en déficit d'autonomie sans être rémunérés.

Certaines communes offrent un soutien financier aux aidants-proches résidant sur leur territoire. Même si les montants sont peu élevés, ils peuvent permettre notamment aux parents d'enfants en situation de handicap ou de maladie de prendre un peu de répit en faisant appel à quelqu'un pour les remplacer.

Pour bénéficier de cette prime, il est nécessaire de fournir un document attestant du statut d'aidant-proche. Cette attestation peut être obtenue auprès de la mutuelle.



 **Pour plus d'informations** concernant les droits et statuts des aidants-proches :


<https://wallonie.aidants-proches.be> et  
<https://www.aidantsproches.brussels>

### Le budget d'assistance personnelle

Un mineur en situation de handicap peut bénéficier d'un budget d'assistance personnelle. Le montant peut varier et vise à améliorer le quotidien de l'enfant et de son entourage.

Il est uniquement destiné à rémunérer une personne pour assister l'enfant dans les activités de la vie journalière : toilette, repas, transport...

Il ne peut pas être utilisé pour des soins médicaux.

 **Pour en savoir plus** sur les conditions et sur la façon d'introduire votre demande renseignez-vous auprès de l'AVIQ (Région wallonne) ou de Iriscare (Bruxelles).


### **Mon enfant est atteint d'un handicap, existe-t-il un congé spécifique ?**

#### Le congé pour aidant-proche

Le congé pour aidant-proche vous permet de suspendre complètement vos prestations ou de les réduire pour apporter de l'aide ou du soutien à une personne qui se trouve en situation de vulnérabilité ou de dépendance : en raison de son état de santé, de son handicap ou de son grand âge.

Pour bénéficier d'un congé pour aidant-proche vous devez être reconnu comme aidant-proche de la personne pour laquelle vous souhaitez prendre ce congé. Vous pouvez être aidant-proche pour une personne qui est ou non membre de votre famille ou de votre ménage.

Pendant le congé pour aidant-proche, vous pouvez obtenir une allocation d'interruption payée par l'ONEM.

 **Pour plus d'information** concernant le congé et l'allocation pour aidant-proche, consultez le site de l'ONEM.

## Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, à quels services puis-je m'adresser ?

Pour les situations de handicap ou de certaines maladies graves ou chroniques, vous pouvez faire appel à différents services : aide familiale, aide-ménagère, service de transport adapté, centre de coordination d'aide et de soins à domicile, structures de répit, groupes de parole pour les aidants-proches...

Vous pouvez également vous tourner vers une aide psychologique et/ou un orthopédagogue clinicien<sup>4</sup>.

### Pour en savoir plus :

- INAMI
- Pour la Région wallonne : AVIQ
- Pour la Région bruxelloise : PHARE - Iriscare

Pour trouver un service qui peut vous aider et vous accompagner : voir *Devenir et être parent, toute une aventure !* p. 164



## Mon enfant est atteint d'un handicap, à quels avantages sociaux ai-je droit ?

### Carte de stationnement

Vous pouvez avoir droit à une carte de stationnement au nom de votre enfant s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- ✓ Le médecin attribue à l'enfant au moins 2 points dans la partie « mobilité ». Cela signifie qu'en raison de son handicap, il a de grandes difficultés à se déplacer ou qu'il ne peut pas se déplacer sans l'aide d'une autre personne ou sans équipement de mobilité.
- ✓ L'enfant a une invalidité permanente dont au moins 50 % est directement liée aux membres inférieurs.
- ✓ L'enfant a une paralysie totale des membres supérieurs ou ses deux bras ont été amputés.

<sup>4</sup> L'orthopédagogue clinicien est un professionnel qui intervient auprès des personnes en situation de handicap ou à besoins spécifiques (difficultés d'apprentissage, de comportement, de développement...). Il peut réaliser un diagnostic et proposer aux familles des recommandations éducatives à suivre à la maison et dans les autres milieux de vie de l'enfant. Si nécessaire, il peut orienter vers d'autres spécialistes.

- ✓ Vous avez l'autorisation du médecin conseil de la mutuelle d'acheter une aide à la mobilité (les scooters et tricycles ne sont pas pris en compte).

Vous pouvez joindre à votre demande l'attestation d'évaluation du handicap ou de la maladie de votre enfant reçue de l'AVIQ ou d'Iriscare.

La carte de stationnement vous autorise à vous stationner sur des places réservées (sigle handicap). Dans certaines communes, vous pouvez également stationner gratuitement.

Cette carte est personnelle (elle est au nom de l'enfant), elle n'est donc utilisable que quand votre enfant est avec vous. De plus, elle ne constitue pas une preuve de reconnaissance du handicap.

#### **Pour faire la demande d'une carte de stationnement :**

- Plateforme My Handicap :  
<https://handicap.belgium.be/fr/myhandicap>

#### **Pour plus d'informations :**

- SPF Sécurité sociale - Direction générale Personnes handicapées :  
Tél : 0800 98 799 (du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30)

## **Carte nationale de réduction pour les transports en commun**

Si votre enfant est aveugle ou malvoyant (vision réduite d'au moins 90 %), il a droit à une carte nationale de réduction pour les transports en commun. Elle lui permet de voyager gratuitement en bus, en métro ou en tram avec les trois sociétés nationales de transport : la STIB, le TEC et De Lijn. Il peut également voyager en train (SNCB) gratuitement tant qu'il voyage en Belgique et en 2<sup>ème</sup> classe.

La carte est personnelle et est, a priori, valable à vie : seul votre enfant peut l'utiliser.

### Pour faire la demande d'une carte nationale de réduction pour les transports en commun :

- Plateforme My Handicap :  
<https://handicap.belgium.be/fr/myhandicap>

### Pour plus d'informations :

- SPF Sécurité sociale - Direction générale Personnes handicapées :  
Tél : 0800 98 799 (du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30)

## Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, à quelles aides fiscales ai-je droit ?

### Réduction d'impôt pour enfant à charge

Un enfant à charge permet de bénéficier d'une augmentation de la part des revenus qui est non taxée (*voir Mesures fiscales, p.106*). Cette part augmente avec le nombre d'enfants.

Un enfant reconnu comme étant en situation de handicap compte pour deux enfants.

Pour bénéficier de cet avantage, votre enfant doit être fiscalement reconnu, c'est-à-dire que :


- ✓ Vous percevez des allocations familiales pour lui ;
- ✓ Il est atteint d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou psychiques d'au moins 66%. Cela correspond à au moins 4 points dans le pilier 1, quel que soit le nombre total de points obtenus sur l'ensemble des trois piliers (*voir Handicap et Maladie, p. 87*).

### Réduction du précompte immobilier

Cette mesure est destinée aux locataires ou aux propriétaires qui ont un handicap ou dont les membres de la famille ont un handicap. La réduction se fait automatiquement dès que le handicap de l'enfant est reconnu.

## Réduction des frais de garde jusqu'à 21 ans si le handicap est lourd

Vous pouvez bénéficier, à certaines conditions, d'une réduction d'impôt pour les frais de garde de votre enfant s'il est reconnu comme lourdement handicapé et ce, jusqu'à la veille de son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

 **L'Administration fiscale peut vous demander de fournir l'attestation officielle du handicap.**

### **Pour plus d'informations :**

- SPF Sécurité sociale - Direction générale Personnes handicapées :  
Formulaire de contact :  
<https://handicap.belgium.be/fr/contact/formulaire-de-contact>  
Tél : 0800 98 799 (du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30)
- Plateforme My Handicap :  
<https://handicap.belgium.be/fr/myhandicap>

## Réduction de la TVA sur les véhicules

Si votre enfant est en situation de handicap, vous avez droit, à certaines conditions<sup>5</sup>, de bénéficier d'une réduction de la TVA (6% au lieu de 21%) à l'achat d'un véhicule servant à transporter l'enfant mineur atteint d'un handicap.

### **Pour plus d'informations :**

- Infos Région de Bruxelles-Capitale :  
<https://fin.belgium.be/fr/particuliers/avantages-fiscaux/voitures-personnes-handicap>
- Infos Wallonie :  
[www.wallonie.be/fr/demarches/demanderlexoneration-des-taxes-de-circulation-et-de-mise-en-circulation](http://www.wallonie.be/fr/demarches/demanderlexoneration-des-taxes-de-circulation-et-de-mise-en-circulation)

<sup>5</sup> Vous devez être le représentant légal de l'enfant handicapé (père, mère, tuteur...) et votre ménage ne doit pas disposer d'un autre véhicule.

# FAMILLE D'ACCUEIL

## L'accueil familial<sup>1</sup>, c'est quoi ?

L'accueil familial consiste à accueillir et héberger un enfant chez soi afin qu'il profite d'un cadre familial que ses parents ne peuvent momentanément pas lui offrir eux-mêmes.

L'accueillant familial, communément appelé la famille d'accueil, participe à son éducation, lui donne de l'affection, favorise son épanouissement, veille à son bien-être. Il respecte les liens entre l'enfant et ses parents.



La décision d'éloigner temporairement un enfant de sa famille afin qu'il soit hébergé dans une famille d'accueil dépend des Services de l'Aide à la Jeunesse, de la Protection de la Jeunesse ou du Tribunal de la jeunesse. C'est une mesure visant à protéger l'enfant des risques de négligence, de maltraitance ou de toute autre situation pouvant nuire gravement à son épanouissement.

## Quelle est la durée de l'accueil familial ?

L'accueil familial est en principe un dispositif temporaire. La durée peut varier en fonction du type d'accueil :

- ✓ **L'accueil familial d'urgence:** l'enfant ou le jeune est hébergé dans une famille d'accueil pour une période de 15 jours maximum. Ce type d'accueil permet de mettre rapidement l'enfant à l'abri des difficultés vécues dans son milieu familial. Après évaluation, la durée du mandat peut être prolongée une fois par l'Autorité mandante pour 30 jours maximum. La durée totale d'un accueil familial d'urgence peut donc être de 45 jours maximum.

<sup>1</sup> Terme prévu par la loi pour désigner la famille d'accueil.

- ✓ **L'accueil familial de court terme** : l'enfant ou le jeune est confié à la famille d'accueil pour une période de 90 jours maximum. Après évaluation, le mandat peut être renouvelé par l'Autorité mandante 2 fois maximum.
- ✓ **L'accueil familial de moyen et long terme** : l'enfant ou le jeune est confié à la famille d'accueil pour une durée indéterminée. L'accueil de l'enfant est évalué chaque année. Dans son intérêt, il peut parfois se prolonger plusieurs années.

Pendant le temps où l'enfant est hébergé dans une famille d'accueil, un accompagnement des parents est mis en place pour les aider à résoudre leurs difficultés et préparer le retour de l'enfant si cela est dans son intérêt.

### Le Service d'Accompagnement en Accueil Familial (SAAF) :

Le SAAF assure :

- ✓ L'encadrement et l'accompagnement des enfants confiés en famille d'accueil ;
- ✓ La sélection et l'accompagnement des familles d'accueil ;
- ✓ L'accompagnement des parents de l'enfant.

### Qui peut devenir accueillant familial ?

Devenir accueillant familial est une démarche ouverte à tous, peu importe l'âge, la culture ou la situation sociale. Tous les types de familles sont les bienvenus : personne seule, en couple hétérosexuel ou homosexuel, avec des enfants ou pas, en famille recomposée ou monoparentale...

L'accueil familial demande un grand investissement. Aussi, le futur accueillant doit prendre le temps de bien y réfléchir :

- ✓ Ai-je le temps et l'envie de m'occuper d'un enfant : sa scolarité, son épanouissement, sa santé... ?
- ✓ Suis-je prêt à apaiser et soutenir un enfant qui a vécu sa propre histoire avant de me rencontrer ?
- ✓ Pour quelle durée ? Dans quel délai ? En urgence, pour plusieurs mois, pour plusieurs années<sup>2</sup> ?
- ✓ Est-ce que ce projet est partagé par mon/ma partenaire, mes enfants et mon entourage ?

<sup>2</sup>Voire jusqu'aux 18 ans de l'enfant et souvent plus.

- ✓ Ai-je l'espace nécessaire pour qu'un ou plusieurs enfants puisse(nt) s'épanouir chez moi ?
- ✓ Suis-je prêt à accepter de mettre un terme à ma relation avec l'enfant quand le temps d'accueil prendra fin ?
- ✓ Suis-je prêt à faire une place, dans le respect et la bienveillance, aux parents de l'enfant ?
- ✓ ...

Lors de vos démarches pour devenir famille d'accueil, le Service d'Accompagnement en Accueil Familial vous informe sur les implications et obligations liées à l'accueil familial. Il évalue votre projet d'accueil et vous y prépare. Il organise également la formation des candidats.

La procédure de sélection dure 6 mois maximum. À la demande motivée des candidats, cette durée peut être prolongée.

### **Qui détient l'autorité parentale ?**

Sauf exception, les parents continuent à exercer l'autorité parentale. Néanmoins, la famille d'accueil peut être autorisée à exercer certains droits liés à l'autorité parentale notamment en prenant les décisions qui concernent le quotidien de l'enfant.

### **Une aide financière est-elle possible ?**

L'accueillant familial peut recevoir une intervention financière pour lui permettre de subvenir aux besoins de l'enfant. L'attribution de cette intervention est décidée par le Service de l'Aide à la Jeunesse, de la Protection de la Jeunesse ou du Tribunal de la jeunesse.

### **À qui sont versées les allocations familiales ?**

L'accueillant familial reçoit les allocations familiales car il élève effectivement l'enfant qu'il héberge (*voir Allocations familiales p.73*).

### **À quelle mutuelle l'enfant doit-il être inscrit ?**

Lorsqu'il s'agit d'un accueil de moyen ou long terme, l'enfant accueilli est inscrit à la mutuelle de l'accueillant familial.

L'Administration de l'Aide à la Jeunesse exige qu'un Dossier Médical Global (DMG) soit ouvert au nom de l'enfant (*voir p.14*).

## Que faire en cas de départ en vacances ?

Le Service d'accompagnement ou l'Autorité qui a décidé de l'accueil de l'enfant doit à tout moment être au courant du lieu où se trouve l'enfant. La famille d'accueil doit l'avertir le plus rapidement possible si un séjour de l'enfant hors de son lieu de résidence habituel est envisagé.

En cas de séjour à l'étranger :

- ✓ Au sein de l'Union européenne, il ne faut pas l'autorisation du représentant légal de l'enfant mais il faut en informer le service d'accompagnement ;
- ✓ En dehors de l'Union européenne, la famille d'accueil doit avertir le service d'accompagnement et demander l'accord du représentant légal.

## Si je suis accueillant familial, ai-je droit à des congés particuliers ?

### Le congé pour soins d'accueil

 **Qu'est-ce que le congé pour soins d'accueil ?**

En tant que travailleur salarié, vous avez droit à un congé de 6 jours par an pour vous permettre de vous absenter de votre travail afin de dispenser des soins d'accueil à la/aux personne(s) qui a/ont été placée(s) dans votre famille.

Pour avoir droit au congé pour soins d'accueil, vous devez avoir été désigné et nommé comme accueillant familial par une décision officielle d'un Tribunal de la jeunesse, un Service de l'Aide à la Jeunesse ou un Service de la Protection de la Jeunesse.

Lorsque la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, tous les deux désignés comme accueillants familiaux, les 6 jours doivent être partagés entre eux. Il s'agit d'un crédit par famille d'accueil et pas par travailleur.

## **Qu'entend-on par soins d'accueil ?**

Par soins d'accueil, il faut comprendre les missions et obligations liées à l'accueil :

- ✓ Tous types d'audience auprès des Autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil ;
- ✓ Les contacts de la famille d'accueil avec les parents de l'enfant ou avec toute autre personne importante pour celui-ci ;
- ✓ Les contacts avec le service d'accompagnement en accueil familial.

Si vous devez vous absenter pour une tout autre raison, le congé pour soins d'accueil est uniquement possible si :

- ✓ Le Service d'Accompagnement en Accueil Familial atteste que le droit de vous absenter est indispensable ;

La raison pour laquelle vous voulez prendre un congé de soins d'accueil ne fait pas partie des motifs pour lesquels vous pouvez prendre un congé pour raison impérieuse (*voir Congé pour raison impérieuse, p.55*).

## **Que dois-je faire vis-à-vis de mon employeur ?**

Vous devez:

- ✓ Avertir votre employeur au moins 2 semaines à l'avance. Si ce n'est pas possible, vous devez l'avertir le plus vite possible.
- ✓ Lui fournir la preuve que vous êtes accueillant familial. Il peut aussi vous demander la preuve de l'évènement qui justifie votre absence.

## **Ai-je droit à une rémunération pendant mon congé ?**

Les jours de congé d'accueil ne sont pas payés par l'employeur. Si vous en faites la demande, l'ONEM octroie une allocation par jour d'absence.

## Le congé parental d'accueil

### ***J'accueille un enfant dans ma famille, ai-je droit à un congé ?***

En tant que travailleur salarié ou indépendant, vous pouvez bénéficier d'un congé parental d'accueil.

Pour cela, vous devez :

- ✓ Avoir été reconnu officiellement comme accueillant familial ;
- ✓ Accueillir chez vous un enfant mineur pour un accueil familial de longue durée (minimum 6 mois).

Si vous êtes en couple et que vous avez tous les deux le statut d'accueillant familial, chacun de vous a le droit de demander ce congé. Si l'un de vous ne prend pas son congé, il ne peut pas le transférer vers l'autre accueillant familial.

### ***Quelle est la durée du congé ?***

La durée du congé de base est de 6 semaines maximum par accueillant familial. Selon votre secteur de travail, votre statut, la législation concernant la durée de ce congé peut varier.

### ***Quelles sont les conditions à remplir pour prendre mon congé ?***

- ✓ Le congé doit commencer dans les 12 mois qui suivent l'inscription de l'enfant à l'Administration communale comme faisant partie de la famille.
- ✓ Vous pouvez prendre le nombre de semaines que vous souhaitez (vous n'êtes pas obligé de prendre la totalité du congé) mais vous devez prendre au minimum 1 semaine (7 jours) ou un multiple d'une semaine.
- ✓ Chaque semaine doit être prise de façon complète (pas de semaine coupée).
- ✓ Quel que soit le nombre de semaines que vous avez décidé de prendre, le congé doit être pris de façon continue, sans interruption. Si vous ne prenez pas la totalité des semaines auxquelles vous avez droit, elles sont perdues.

## **Ai-je droit à une indemnité pendant le congé parental d'accueil ?**

La mutuelle vous paie une indemnité pendant votre congé. Pour cela, vous devez :

- ✓ Introduire auprès de votre mutuelle une demande d'allocation de congé parental d'accueil, mentionnant la date de début et de fin de votre congé ;
- ✓ Fournir la preuve de l'inscription de l'enfant au domicile de la famille d'accueil ;
- ✓ Fournir une copie de l'attestation du placement de l'enfant chez vous ;
- ✓ Si l'enfant présente un handicap, fournir une attestation médicale.

Lorsque vous reprenez le travail après la fin de votre congé parental d'accueil, vous devez avertir la mutuelle.

Si vous êtes travailleur salarié, votre employeur paie les 3 premiers jours de congé. Les jours restants sont indemnisés par la mutuelle.

## **En tant que travailleur salarié, comment faire usage de mon droit au congé parental d'accueil ?**

Vous devez :

- ✓ Avertir votre employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant le début du congé, en mentionnant le début et la fin du congé ;
- ✓ Fournir les documents qui prouvent que vous êtes accueillant familial, qu'il s'agit d'un accueil familial de longue durée et que l'enfant fait partie de votre ménage.

Vous êtes protégé contre le licenciement uniquement pour les raisons liées au congé parental d'accueil pendant une période qui commence 2 mois avant la prise du congé et se termine 1 mois après la fin du congé. Cependant, vous pouvez être licencié pour d'autres raisons.

### **Pour plus de renseignements :**

- Pour les indépendants :

[www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/  
conge-parental-d-accueil-pour-les-travailleurs-independants](http://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/conge-parental-d-accueil-pour-les-travailleurs-independants)

- Pour les salariés :

[www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/  
conge-parental-d-accueil-pour-les-travailleurs-salaries](http://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/conge-parental-d-accueil-pour-les-travailleurs-salaries)

# MILIEU D'ACCUEIL DE L'ENFANT

## Qu'est-ce qu'un milieu d'accueil ?

C'est un lieu qui, à la demande des parents, accueille les enfants pendant la journée en dehors du milieu familial. Cet accueil peut commencer dès la fin du congé de maternité<sup>1</sup> et durer jusqu'à l'entrée à l'école de l'enfant.

Les milieux d'accueil sont ouverts à toutes les familles. Ces lieux accueillent aussi les enfants à besoins spécifiques.

Il est important de consulter le projet d'accueil afin de prendre connaissance du mode de fonctionnement du milieu d'accueil (horaires, accueil de courte durée, accueil d'urgence...).



**Pour fonctionner, tout milieu d'accueil doit avoir reçu l'autorisation :**

- ✓ De l'ONE, pour les milieux d'accueil francophones ;
- ✓ De la Commission Communautaire Commune, pour les milieux d'accueil bilingues situés à Bruxelles ;
- ✓ D'Opgroeien, pour les milieux d'accueil néerlandophones.

Pour être autorisé, un milieu d'accueil doit satisfaire à des conditions réglementaires (infrastructures de qualité, projet d'accueil, personnel qualifié...).

<sup>1</sup> Une dérogation est possible.

## Quel type de milieu d'accueil choisir ?

Il existe 2 types de milieux d'accueil :

- ✓ **L'accueil au sein d'une crèche** : l'enfant est accueilli par une équipe de professionnels.
- ✓ **Le milieu d'accueil familial** : l'enfant est accueilli par un ou deux accueillant(s) qui exerce(nt) à leur domicile ou dans un local adapté.



**⚠** L'enfant qui fréquente un milieu d'accueil de la petite enfance **doit avoir reçu les vaccins obligatoires pour fréquenter une collectivité**. La vaccination est une mesure de **prévention collective**, indispensable dans des lieux d'accueil de jeunes enfants, susceptibles de contracter ou de transmettre une maladie.

## Quand et comment trouver un milieu d'accueil ?

Il est conseillé de commencer à chercher le milieu d'accueil qui correspondra le mieux à vos besoins et attentes dès **le début de la grossesse**.

Vous pouvez le faire via la plateforme : <https://my.one.be> **My. ONE**

Vous y trouverez de nombreuses informations utiles : localisation et coordonnées des milieux d'accueil, tarifs journaliers, capacité d'accueil, horaires...

Si vous cherchez un milieu d'accueil en Région bruxelloise ou dans une commune à facilités, outre la consultation de My.ONE, vous pouvez aussi consulter: <https://www.opgroeien.be/kinderopvangzoeker>. Ce site peut aussi être consulté si vous cherchez un milieu d'accueil en Région flamande.

Si vous cherchez un milieu d'accueil en Communauté germanophone ou dans une commune à facilités germanophone, consultez : <https://www.meinekinderbetreuung.be/fr/trouver-un-milieu-daccueil>.

Pour vous aider dans votre choix, vous pouvez consulter le projet d'accueil des crèches ou des accueillants qui vous intéressent.

## Comment réserver une place d'accueil pour mon enfant dans un milieu d'accueil autorisé par l'ONE ?

Plusieurs étapes sont nécessaires.

- 1. Avant la demande d'inscription : Préparez-vous** à la demande d'inscription en milieu d'accueil en commençant par vous **créer un compte parent<sup>2</sup>** sur [my.one.be](https://my.one.be). Personnalisez-y vos préférences d'accueil et précisez quelques informations pour chaque enfant (de moins 3 ans) qui aura besoin d'une place. Évaluez vos options : vous pouvez notamment clarifier vos questions auprès des professionnels de l'accueil.
- 2. Demande d'inscription (dès le 4<sup>ème</sup> mois de la grossesse) :** c'est l'étape où vous **adrez une demande pour une place d'accueil** auprès des différents services d'accueillants d'enfants et/ou des crèches de votre choix, une fois vos renseignements pris.
- 3. Réponse à la demande :** En principe, 1 mois après votre demande d'inscription, le milieu d'accueil devrait vous fournir une réponse :
  - Soit la demande est acceptée. Dans ce cas, dans le délai communiqué, vous pouvez **confirmer au milieu d'accueil vouloir y inscrire votre enfant ;**
  - Soit elle est mise en liste d'attente ;
  - Soit elle est refusée de façon motivée.

## Projet d'accueil, contrat d'accueil, à quoi ça sert ?

Tous les milieux d'accueil élaborent un «projet d'accueil» conforme au Code de qualité<sup>3</sup> de l'accueil. Ce projet décrit leurs pratiques au quotidien et est présenté aux familles.

Lors de votre première rencontre avec les différents milieux d'accueil, il est important de préciser aussi ce que vous attendez du milieu d'accueil.

---

**2** Si vous êtes en difficulté pour vous créer un compte My.ONE, vous pouvez vous adresser au Support My.ONE (02 432 88 55) pour vous faire accompagner (par téléphone), ou bien vous tourner vers les Partenaires Enfants-Parents (PEP's) d'une consultation ONE pour démarrer les démarches avec vous (en physique).

**3** Le Code de qualité fixe un cadre pour guider les professionnels des milieux d'accueil dans les actions à mettre en place pour assurer à tous les enfants un accueil de qualité (Arrêté de la Communauté française du 17 décembre 2003).

Celui-ci vous présentera également son contrat d'accueil qui règle les droits et les devoirs de chacun.

Quand vous aurez fait votre choix, ce contrat d'accueil sera signé entre vous et le milieu d'accueil : dans ce contrat, seront notamment spécifiées les modalités d'horaires convenues.

## **C'est quoi la période de familiarisation ?**

L'entrée en milieu d'accueil s'organise aussi bien pour les parents et les professionnels que pour l'enfant quel que soit son âge et la place dans la fratrie.

Les accueillants<sup>4</sup> sont disponibles pour construire avec vous les premiers moments d'accueil et pour échanger les informations utiles au bien-être de votre enfant.

Ainsi, se met en place « la familiarisation » qui permet tant à l'enfant qu'à ses parents et aux professionnels de se rencontrer pour échanger sur les rythmes et les besoins de l'enfant, découvrir un environnement nouveau. C'est aussi l'occasion d'aborder les questions liées à la poursuite de l'allaitement au sein du milieu d'accueil.

### **Comment cela se passe-t-il ?**

La familiarisation a toujours lieu dans le milieu d'accueil. Elle se déroule :

- ✓ En deux temps, d'abord en présence d'un parent puis progressivement sans celui-ci ;
- ✓ Quelques semaines avant l'entrée en milieu d'accueil.

Une répétition de courtes périodes rapprochées sera profitable à l'enfant et plus facile à organiser.

Ce temps est nécessaire pour que :

- ✓ Cet univers inconnu devienne suffisamment familier aux uns et aux autres ;
- ✓ De nouveaux repères se construisent ;

---

<sup>4</sup> Ce terme désigne les personnes (m/f/x) qui accueillent les enfants dans les différents milieux d'accueil.

- ✓ Les accueillants fassent connaissance avec l'enfant et sa famille ;
- ✓ Des liens de confiance et de respect réciproques se tissent ;
- ✓ Le rythme et les besoins de chacun soient respectés.

Chaque milieu d'accueil prévoit dans son contrat d'accueil les modalités pratiques et financières de cette période de familiarisation.

### **Quel est le tarif appliqué par les milieux d'accueil ?**


Le tarif d'un milieu d'accueil, indiqué dans le contrat d'accueil, varie en fonction de sa nature :

- ✓ Dans les milieux d'accueil non subventionnés par l'ONE, le prix demandé est fixé librement ;
- ✓ Dans les milieux d'accueil subventionnés par l'ONE, le tarif est progressif en fonction du revenu mensuel net du ménage.

### **Puis-je bénéficier d'une réduction fiscale si mon enfant est accueilli en milieu d'accueil ?**

Pour les enfants de moins de 3 ans, vous pouvez choisir entre :

- ✓ La réduction d'impôt pour frais de garde : réduction de vos impôts en fonction du montant déboursé annuellement.
- ✓ La majoration de la quotité exemptée d'impôt : partie de revenus sur laquelle vous ne payez pas d'impôt. Ce montant est indexé chaque année et augmente si vous avez un ou plusieurs enfants à charge.

Voir *Mesures fiscales*, p.106 

# MESURES FISCALES

## En tant que parent, puis-je bénéficier d'un avantage fiscal ?

Lorsque vous avez un ou plusieurs enfants à charge, différents avantages fiscaux existent pour vous soutenir financièrement et vous permettre de payer moins d'impôts.

Un enfant est considéré à charge fiscalement à certaines conditions<sup>1</sup> :

- ✓ Il doit faire partie du ménage de son ou de ses parents au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'exercice d'imposition, c'est-à-dire l'année où vous remplissez votre déclaration d'impôts. Exemple : vous remplissez en mai 2025 votre déclaration d'impôts pour vos revenus de 2024. Les enfants qui sont domiciliés chez vous au 1<sup>er</sup> janvier 2025 seront considérés à votre charge.
- ✓ Il ne peut pas avoir de revenus dépassant un certain montant.



Les contributions alimentaires sont considérées comme des revenus de l'enfant. Quel que soit son âge, elles doivent être mentionnées dans une déclaration d'impôts à son nom.

Un impôt est à payer uniquement si elles dépassent un certain plafond. L'Administration fiscale compétente pour votre dossier fiscal pourra vous renseigner précisément.

<sup>1</sup> Dans ce carnet, ne sont pas pris en compte les jeunes qui travaillent.

## Qu'est-ce que la réduction d'impôt pour enfant à charge ?

De façon générale, chaque contribuable (personne soumise à l'impôt) a une tranche de ses revenus qui n'est pas taxée. Lorsque vous avez un ou plusieurs enfants à charge, cette tranche augmente : on parle de majoration de la quotité (part) exemptée d'impôts.


Cela veut dire que vous payez moins d'impôts car la part sur laquelle vous n'êtes pas taxé augmente.

En pratique, le calcul de l'avantage fiscal se fait sur base de votre déclaration d'impôts.

## Je suis en couple, qui prend l'enfant à charge fiscalement ?

- ✓ Si vous êtes marié ou cohabitant légal, vous devez faire une déclaration d'impôts commune. Peu importe qui déclare l'enfant, c'est le conjoint qui a les revenus les plus élevés qui bénéficie automatiquement de l'avantage fiscal.
- ✓ Si vous êtes en ménage de fait (vous vivez ensemble sans être mariés ou cohabitants légaux), vous et votre partenaire devez remplir chacun une déclaration d'impôts (vous êtes donc chacun fiscalement considéré comme isolé). Vous décidez entre vous lequel des deux déclare fiscalement l'enfant.



 Un même enfant ne peut pas être pris en charge par plusieurs personnes.

## En cas de séparation, qui déclare l'enfant fiscalement ?

En principe, c'est le parent chez qui l'enfant est domicilié qui reçoit l'avantage fiscal. Cependant, en cas de garde alternée, il est possible d'opter pour la coparentalité fiscale : l'avantage fiscal pour enfant à charge est réparti entre les deux parents.

C'est possible à 2 conditions :

- ✓ L'enfant vit effectivement une moitié du temps chez un de ses parents, et l'autre moitié chez l'autre parent ;
- ✓ Aucun des parents ne déclare des contributions alimentaires (car chacun contribue à parts égales aux besoins de l'enfant).

## Dans quelles situations l'avantage fiscal pour enfant à charge peut-il encore augmenter ?

La part de revenus sur laquelle vous ne payez pas d'impôts peut encore augmenter (appelé aussi «avantage fiscal majoré») si :

- ✓ Vous êtes un parent considéré comme fiscalement isolé (célibataire, cohabitant de fait...) avec un ou plusieurs enfants à charge ;
- ✓ Vous êtes un parent isolé (famille monoparentale) avec un ou plusieurs enfants à charge ;
- ✓ Vous avez un enfant à charge de moins de 3 ans pour lequel vous ne déclarez pas de frais de garde ;
- ✓ Vous avez à charge un enfant en situation de handicap : « un enfant à charge avec handicap » est considéré comme « deux enfants à charge ».

## Est-il possible de déduire les frais de garde de mon enfant ?

Vous pouvez en effet mentionner les frais de garde dans votre déclaration fiscale.

Vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt pour les frais de garde d'enfant(s) de moins de 14 ans, ou de moins de 21 ans si l'enfant a un handicap lourd.

La réduction d'impôt est de 45 % sur le montant total calculé. Pour les parents isolés avec un bas revenu, la réduction d'impôt est majorée de 45 % à 75 %.

On entend par « frais de garde », les frais qui sont pris en considération pour la réduction d'impôt.

Par exemple : les frais pour un milieu d'accueil, pour l'accueil extrascolaire, pour un camp d'été en mouvement de jeunesse, un stage en plaine de vacances, un service d'accueil d'enfant malade à domicile...

Vous pouvez profiter de cet avantage à certaines conditions :

- ✓ L'enfant est à votre charge ou la moitié de l'avantage fiscal vous est attribuée (coparentalité).
- ✓ Vous bénéficiez de revenus professionnels ou d'allocations au sens large.
- ✓ Les frais liés à sa garde ont été payés :
  - Soit à des institutions reconnues, subsidiées ou contrôlées par l'ONE, Opgroeien ou l'exécutif de la Communauté germanophone ;
  - Soit à des structures reconnues, subsidiées ou contrôlées par un autre pouvoir public ;
  - Soit à des structures reconnues, subsidiées ou contrôlées par des institutions publiques étrangères, établies dans un autre état membre de l'Espace économique européen ;
  - Soit à des écoles maternelles ou primaires : pour les enfants en âge scolaire, les dépenses doivent concerner la garde d'enfants en dehors des heures normales de classe durant lesquelles l'enfant suit l'enseignement.
- ✓ L'accueil de votre enfant a lieu tant en Belgique que dans un autre État membre de l'Espace économique européen.
- ✓ Vous devez disposer d'une attestation fiscale (attestation n°281.86) délivrée par l'organisme d'accueil auquel les dépenses ont été payées.

Si votre enfant a moins de 3 ans et que les frais de garde payés pendant la période imposable sont inférieurs au forfait annuel de l'année en cours, vous pouvez choisir de ne pas déduire ces frais de garde et opter pour l'avantage fiscal majoré (*voir Dans quelles situations l'avantage fiscal pour enfant à charge peut-il encore augmenter ?, p.108*).

## Précompte immobilier<sup>2</sup>

Dans certains cas, une réduction du précompte immobilier peut être accordée, notamment si vous êtes propriétaire d'une habitation modeste<sup>3</sup>. Cette réduction peut également s'appliquer dans les situations suivantes :

- ✓ Lorsque le chef de famille est atteint d'un handicap ;
- ✓ En présence d'enfants à charge ;
- ✓ Si des personnes handicapées sont à votre charge ;
- ✓ Pour d'autres personnes à charge qui ne sont ni des enfants ni des personnes handicapées (à l'exception de votre conjoint(e) ou du cohabitant légal, qui ne peuvent en bénéficier).

Il est important de noter que les conditions d'octroi de ces réductions varient selon la Région dans laquelle vous résidez.

D'autres réductions s'adressent spécifiquement à l'occupant de l'habitation (propriétaire ou locataire).

### Pour plus de renseignements :

- Si votre habitation se situe en Région wallonne :

**SPW Finances :**

<https://finances.wallonie.be/home/fiscalite/precompte-immobilier.html>

- Si votre habitation se situe en Région de Bruxelles-Capitale :

**Bruxelles-Fiscalité :** <https://fiscalite.brussels/fr/contact>

• SPF Finances :

• Tél. : 02 572 57 57 (de 8h à 17h)

• Site internet : [www.finances.belgium.be](http://www.finances.belgium.be)

[www.wikifin.be/fr](http://www.wikifin.be/fr)

**2** Chaque année, vous devez payer un impôt régional sur les biens immobiliers : il s'agit du précompte immobilier. Il se calcule sur la base du revenu cadastral.

**3** Dans certains cas, le locataire peut également bénéficier d'une réduction du précompte immobilier.

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : Exemple de lettre type pour une demande de congé auprès de l'employeur dans le secteur privé

Objet : Demande de

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'AR du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, je sollicite par la présente le bénéfice de ce congé parental dans le but de m'occuper de mon enfant âgé de      ans.

Je souhaite que ce congé pour motif parental prenne effet à la date du      jusqu'au      , soit pour une durée de      mois consécutifs à raison de      .

Vous trouverez ci-joint les justificatifs nécessaires à ma demande.

En vous remerciant pour le temps que vous consacrerez à ma requête, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

## ANNEXE 2 : Exemple de lettre type pour une demande de congé auprès de l'employeur dans le secteur public

Objet : Demande de

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'AR du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations, je sollicite par la présente le bénéfice d'un congé  
dans le but de m'occuper de mon enfant âgé de ans.

Je souhaite que ce congé pour motif prenne effet à la date du  
jusqu'au  
soit pour une durée de mois consécutifs à raison de

Vous trouverez ci-joint les justificatifs nécessaires à ma demande.

En vous remerciant pour le temps que vous consacrerez à ma requête, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

## ANNEXE 3 : Exemple de lettre type pour une demande de congé de naissance

Objet : Demande de congé de naissance

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article 30, § 2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquant à tous les travailleurs salariés contractuels des secteurs privé et public (excluant les travailleurs indépendants et statutaires), je vous informe de mon intention de prendre un congé de naissance.

Mon enfant \_\_\_\_\_ est né le \_\_\_\_\_.

Je souhaite bénéficier de ce congé aux dates suivantes : \_\_\_\_\_.

Vous trouverez ci-joint le justificatif nécessaire à ma demande.

Je vous prie d'agréer, \_\_\_\_\_, l'expression de mes salutations distinguées.

# REMERCIEMENTS

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce carnet "*Démarches administratives liées à la parentalité*".

Nous remercions plus particulièrement le groupe de pilotage pour leurs échanges, leurs relectures et leurs apports tout au long du suivi de ce projet.

Nos remerciements vont également à Maïté Dufrasne (graphiste) pour la mise en page de ce carnet.

Enfin nous remercions l'ensemble de nos personnes ressources en interne et en externe ainsi que tous nos relecteurs et testeurs grâce à qui ce carnet a pu aboutir.

# ÉQUIPE DE RÉDACTION

Ont participé à la rédaction de ce document:

- ✓ Anaïs ANTOIN, chercheuse
- ✓ Randa BOUQUERSA, référente Éducation à la santé
- ✓ Aurélie DUPONT, gestionnaire de projets, Soutien à la Parentalité
- ✓ Fatima LAKTIT, référente Éducation à la santé
- ✓ Marina LAPEIRA, référente Éducation à la santé
- ✓ Marine NOËL, gestionnaire de projets, Soutien à la Parentalité

Sous la supervision de Geneviève BAZIER, responsable de la Direction Recherches et Développement.

Secrétariat:

Christel MOTA IGLESIAS, Assistante administrative à la Direction Recherches et Développement.





L'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) est votre partenaire public au quotidien : il veille à la santé préventive de votre enfant et vous accompagne, en tant que parent, dès la grossesse.

Il garantit un accueil de qualité pour chaque enfant, favorisant son bien-être et son développement.

À travers ce carnet, l'ONE souhaite informer et soutenir tous les (futurs) parents dans ce rôle aux multiples facettes.

À quoi être attentif lors de vos démarches administratives ?

Mon enfant est atteint d'un handicap et/ou d'une maladie, quelles sont les aides financières possibles ?

Quand et comment trouver un milieu d'accueil ?

Qui peut adopter ?

L'accueil familial, c'est quoi ?

Je suis le papa ou je suis le (la) coparent(e), que dois-je faire vis-à-vis de mon employeur ?

Suis-je rémunéré pendant les périodes où je prends un congé parental ?