

Guide naissance



**Des soins accessibles
pour tous !**





Se préparer à être parent !

Au-delà des émotions que procure une naissance, il y a, avant et après l'accouchement, une série de démarches à accomplir. À qui annoncer la grossesse et la naissance ? Quels sont les droits de la mère et du père en matière de congés ? Comment percevoir vos allocations familiales ? Quels sont les avantages octroyés par votre mutualité ? Ce guide vous offre des réponses à ces questions, et à bien d'autres encore.

Guide naissance

Guide d'information de
Solidaris Brabant

Éditeur responsable :

Hans Heyndels
Rue du Midi 111, 1000 Bruxelles

Rédaction et mise en page :

Service Marcom
marcom.bra@solidaris.be

Photos :

@Shutterstock

Impression :

DB Group

Tirage :

9.500 exemplaires

Édition :

février 2024

Ce guide n'a qu'une valeur informative. Seuls les statuts déterminent les droits et obligations de la mutualité et de ses membres. Tous les chiffres, pourcentages et montants indiqués dans cette brochure ont été repris sur la base des informations disponibles lors de sa publication.

04 Vos avantages chez Solidaris Brabant

08 L'annonce de la grossesse et la déclaration de naissance

- 09** – L'annonce de la grossesse
- 10** – La déclaration de naissance

12 Les congés liés à la naissance

- 13** – Le congé de maternité
- 16** – Enceinte et malade, que faire ?
- 18** – Le congé de naissance
- 19** – Conversion du congé de maternité en congé de naissance
- 20** – Le congé d'adoption
- 22** – Le congé d'allaitement
- 23** – Les pauses d'allaitement au travail

24 Les congés liés à l'éducation de votre enfant

- 25** – Le congé parental
- 28** – Le crédit-temps avec motif
- 29** – Le congé sans solde

30 Les primes et allocations pour votre enfant

- 31** – Un système par région
- 32** – La prime de naissance et d'adoption ou « startbedrag »
- 32** – Les allocations familiales ou « basisbedrag »
- 33** – Votre caisse d'allocations familiales

34 La vaccination de votre enfant

- 35** – Quels vaccins ?
- 35** – Où faire vacciner votre enfant ?

36 Les services de l'ONE

- 37** – Les consultations prénatales
- 37** – Les consultations postnatales et de suivi pour enfants

38 Les avantages fiscaux

**Avec une
checklist des
démarches à faire
avant / après la
naissance :
voir p. 40 !**

Vos avantages chez Solidaris Brabant

**Vous venez de devenir maman ou papa ?
Ou c'est pour bientôt ? Sincères
félicitations ! Nous pouvons vous
apporter une aide financière et pratique.**



Prime de naissance / adoption

Nous offrons une prime de **130 €** à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Si les deux parents sont inscrits auprès de la mutualité, l'intervention s'élève à **260 €**.



Soins pré- et postnatals

Avant et après la naissance, nous sommes là pour vous aider. Si vous ou votre bébé avez besoin de soins, notre personnel infirmier se déplace à votre domicile. Nous pouvons également venir chez vous pour vous aider à prendre soin de votre bébé et de vos autres enfants. Les tâches ménagères et les courses peuvent nous étre confiées. Bref, tout est fait pour vous soutenir avant et durant votre post-partum !

E soinsadomicile@solidaris.be
T 078 15 60 20



Langes

Nous offrons une intervention de **30 %** sur les langes pour bébé achetés au Medishop (max. **220 €/an**).



Matériel pour bébé

Besoin d'un tire-lait, d'un pèse-bébé ou d'un babyphone ? Le Medishop prête, loue et vend une large gamme de matériel (para)médical.

E infomedishop@solidaris.be
T 078 15 60 20
W www.medishoponline.be



Vaccination

Nous intervenons à hauteur de **25 €/an** pour vos vaccins achetés en Belgique.



Consultations ONE pré- et postnatales organisées par Soralia

À Bruxelles, un médecin et un(e) partenaire parent-enfant assurent gratuitement le suivi de votre grossesse ainsi que le suivi de la croissance et du développement de votre enfant jusqu'à l'âge de 6 ans (alimentation, vaccination, etc.).

E one.soralia@solidaris.be
T 02 546 14 09



SOS-Mut, assistance à domicile

Vous devez rester plus de 8 jours à l'hôpital suite à un accouchement difficile ? Vous devez être hospitalisé(e) d'urgence ? Une infection soudaine ou un accident vous cloue à domicile ? Votre enfant est confronté à une maladie soudaine ou a subi un accident ? En cas d'imprévu, SOS-Mut vous vient en aide ! En fonction de la situation, les aides suivantes vous seront proposées : garde à domicile ou école à domicile pour enfant malade, prise en charge de vos enfants (conduite à l'école et/ou garde à domicile), prise en charge de vos animaux domestiques (transfert et hébergement) et aide ménagère pour assurer le nettoyage courant. À l'exception de la garde d'enfant malade, l'assistance apportée par SOS-Mut est entièrement gratuite pour les membres de Solidaris Brabant.



Garde d'enfant malade

Votre enfant (- de 15 ans) tombe malade et doit rester à la maison ? SOS-Mut en assure la garde ! En cas de maladie couverte par un certificat médical, une intervention de **1,50 €/heure** est facturée. En cas de maladie non couverte par un certificat médical, vous avez droit à une journée de garde maximum, pour un montant de 20 €.

E sosmut@solidaris.be

T 02 546 15 80



Soins 100 % remboursés jusqu'à 18 ans* !

Solidaris Brabant rembourse le ticket modérateur pour les soins médicaux des enfants entre 0 et 18 ans. Si votre médecin est conventionné, cela signifie que la consultation est entièrement gratuite ! Pour bénéficier de cet avantage, votre enfant doit posséder un DMG ou être inscrit dans une maison médicale. De 3 à 18 ans, une franchise de 25 € par an est appliquée.

*Les soins remboursés sont : la consultation ou la visite à domicile d'un médecin généraliste ; la consultation chez un(e) spécialiste ; la kinésithérapie ; les soins infirmiers ; la logopédie ; les médicaments génériques (max. 100€/an).



Medi'Kids

La maladie d'un enfant est toujours pénible à supporter. Lorsque celui-ci est atteint d'une maladie grave, l'épreuve psychologique peut se coupler à des coûts élevés. Le service Medi'Kids va au-devant du problème et intervient dans les coûts de traitement d'une maladie lourde (jusqu'à 18 ans inclus) à hauteur de **5000 €/an** (franchise de 650 € par famille).



Classes vertes, de neige, de mer

Nous offrons une intervention de **37,50 €** par année scolaire (intervention de 7,50 €/jour).



Latitude Jeunes

À la recherche d'activités pour vos enfants pendant les vacances scolaires ? Latitude Jeunes organise, à des prix très attractifs, des stages et des séjours en Belgique et à l'étranger : sport, langues, culture... Du fun et de l'apprentissage au programme ! Nous intervenons à hauteur de **6 €/jour** pour les stages et jusqu'à **30 €/jour** pour les séjours.

T 02 546 15 69

W www.latitudejeunes.be/brabant



Service social

Notre service social est là pour vous offrir une oreille attentive et des conseils avisés. Il peut être contacté pour toute demande d'aide. Notre équipe vous épaulera afin d'introduire un dossier pour : une demande d'assistance pour un enfant ayant un handicap, une demande d'aide familiale ou ménagère, une demande d'intervention dans le cadre de Médi'Kids, une demande de logement social, etc.

T 02 546 15 12

W www.solidaris-brabant.be/fr/service-social

Plus d'infos ?

W www.solidaris-brabant.be

T 02 506 96 11

Rendez-vous dans l'une de nos agences.

Vous êtes enceinte ? Bingo !

**Utiliser votre
ventre comme
plateau-repas**

Prénom choisi

**Et c'est pour
quand ?**

**Vos vêtements
ne vous
vont plus**

**Lorsque vous
marchez, vous
vous dandinez**

**Toujours un doute
sur le prénom...**

**Vous connaissez
le sexe de votre
bébé**

**Apprendre une
nouvelle info sur
les bébés**

**Google est votre
meilleur ami**

**Vous avez reçu des
conseils sans les
demander**

**Aller aux toilettes
toutes les
5 minutes**

BINGO!

L'annonce de la grossesse et la déclaration de naissance

Vous allez avoir un bébé ? Félicitations, quelle merveilleuse nouvelle ! Voici la liste des personnes et institutions à avertir au début de cette joyeuse aventure. À côté de vos proches, bien entendu...



L'annonce de la grossesse

Pour les salariées

Votre grossesse a été confirmée ? Dans ce cas, vous devez en **informer votre employeur**. Transmettez-lui un certificat médical indiquant la date prévue de votre accouchement, par courrier recommandé ou contre accusé de réception.

Une fois votre employeur informé, vous bénéficiez d'un certain nombre de **mesures de protection** :

- » vous êtes protégée contre le licenciement et ce, jusqu'à 1 mois après votre repos postnatal. Un licenciement n'est possible que si son motif n'est pas lié à la grossesse (faute grave, restrictions économiques...). Dans ce cas, l'employeur devra justifier ce motif par écrit. Si les preuves juridiques sont insuffisantes, l'employeur devra payer, en plus de l'indemnité de rupture, une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération brute.
- » vous ne pouvez pas faire d'heures supplémentaires.
- » vous ne pouvez pas effectuer de travail de nuit au cours des 8 semaines précédant la date prévue de votre accouchement. Moyennant la remise d'un certificat médical, cette interdiction peut concerner d'autres périodes au cours de votre grossesse.
- » vous avez le droit de vous absenter, tout en gardant votre salaire, pour effectuer des examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- » vous ne pouvez pas effectuer un travail à risque (porter des charges lourdes ; travailler avec des personnes malades ; manipuler des

produits toxiques ou cancérogènes...). Si votre employeur est dans l'incapacité de vous faire effectuer un autre travail, le médecin du travail vous mettra au repos. La mutualité vous versera alors une indemnité de 78,237 % de votre salaire brut (indemnité plafonnée).

Vous pensez que votre santé ou celle de votre bébé court un risque ? Dans ce cas, contactez le médecin du travail de votre entreprise. Ce dernier pourra vous indiquer si vous devez être écartée de votre environnement de travail.

Plus d'infos ?

Vous pouvez obtenir la liste des **travaux à risque** auprès des ressources humaines de votre entreprise, de votre syndicat ou du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :
Brabant flamand - 02 233 41 90
Bruxelles - 02 233 45 46

Pour les indépendantes

Vous n'êtes pas obligée de déclarer votre grossesse à votre caisse d'assurances sociales.

Pour les demandeuses d'emploi

Vous n'êtes pas obligée de déclarer votre grossesse au service régional de l'emploi dont vous dépendez. Cependant, dès le début de votre congé de maternité, inscrivez un « M » sur votre carte de pointage. Actiris ou le VDAB saura ainsi exactement quand votre congé de maternité débute.

Pour toutes les futures mamans : prévenez votre mutualité

Quel que soit votre statut (salariée, indépendante ou demandeuse d'emploi), vous devez remettre à votre mutualité **un certificat médical mentionnant la date présumée de votre accouchement**. Précisez également à partir de quand vous souhaitez faire débuter votre repos de maternité et s'il s'agit d'une grossesse simple ou multiple.

Les salariées et les chômeuses peuvent faire débuter leur repos de maternité prénatal au plus tôt 6 semaines avant l'accouchement. Pour les indépendantes, ce délai est de 3 semaines.

La déclaration de naissance

① À la commune

Quand ?

La naissance de votre enfant doit être déclarée au service de l'état civil de la commune où vous avez accouché **dans les 15 jours calendrier qui suivent la naissance**. Si le 15^e jour tombe un week-end ou un jour férié, vous avez jusqu'au jour ouvrable suivant pour le faire.

Bon à savoir

Dans certaines communes, il est possible de déclarer la naissance de son bébé au sein même de la maternité. Cette déclaration offre les mêmes garanties en termes d'authenticité des actes et vous évite des déplacements supplémentaires !

Par qui ?

La déclaration de naissance peut être faite par la mère et/ou par le père ou coparent(e) seul(e) :

- » il ou elle est marié(e) à la mère (dans ce cas, la reconnaissance de l'enfant est automatique) ;

- » il ou elle a déjà reconnu l'enfant avant sa naissance.

Autrement, les deux parents devront se rendre ensemble à la commune.

Bon à savoir

Si vous n'êtes pas mariés, afin d'éviter à la maman en post-partum de devoir se rendre à la commune dans les jours qui suivent la naissance, effectuez les démarches de reconnaissance de l'enfant au préalable. Pour ce faire, les deux futurs parents se rendront ensemble dans leur commune de résidence, munis d'un certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement.

Que faut-il apporter ?

- » le certificat délivré par la clinique et/ou la sage-femme ;
- » la carte d'identité du/de la déclarant(e) ;
- » le cas échéant, le carnet de mariage ou l'acte de reconnaissance prénatale.

Que recevez-vous ?

- » un acte de naissance ;
- » un extrait d'acte de naissance pour votre mutualité afin de déterminer la durée de votre congé de maternité, inscrire votre enfant comme personne à charge et vous octroyer votre prime de naissance ;
- » un extrait d'acte de naissance pour introduire votre demande d'allocations familiales ;
- » un certificat de vaccination obligatoire contre la polio. Ce document est à faire remplir par le/la pédiatre ou l'ONE et à remettre à votre commune de résidence par la suite.

② À la mutualité

Vous devez déclarer la naissance de votre enfant à la mutualité dans les plus brefs délais. Pour ce faire, transmettez **l'acte de naissance qui vous a été délivré par la commune** et remplissez le

formulaire d'inscription de votre mutualité

afin d'inscrire votre enfant comme personne à charge.

Si les parents n'habitent pas sous le même toit, l'enfant sera à charge du parent avec lequel il vit. Si les deux parents ne sont pas affiliés à la même mutualité, la signature des deux parents est requise pour inscrire l'enfant à la charge de l'un des parents.

Une fois votre enfant inscrit auprès de la mutualité, celle-ci vous enverra des **vignettes d'identification** et, quelques semaines plus tard, la **carte ISI+**. Cette carte permet aux pharmaciens, aux hôpitaux et aux prestataires de soins de consulter en ligne les données de votre enfant relatives à l'assurance maladie-invalidité.

C'est également avec l'acte de naissance que la mutualité va pouvoir déterminer la date de fin de votre congé de maternité.

3 À une caisse d'allocations familiales

Les allocations familiales sont une contribution mensuelle destinées à vous aider à faire face aux frais liés à votre enfant. Vous devez demander vous-mêmes à les obtenir. La réglementation relative aux allocations familiales dépend des régions. Pour en savoir plus, voir page 33.

4 À votre employeur

Les parents sont tenus d'informer leur employeur de la naissance de leur enfant. Cela permet d'une part à l'employeur d'être informé de la durée du congé de maternité ou de naissance. D'autre part, l'employeur doit savoir si votre enfant sera fiscalement à votre charge ou non. Le fait d'avoir des enfants à charge diminue le montant d'impôts que vous devez payer. Votre salaire net va ainsi augmenter suite à une baisse de votre précompte professionnel.

5 Autres

Vous bénéficiez d'une pension, d'une indemnité, d'une allocation, d'un revenu d'intégration ou d'une rente ? Dès que possible, informez l'**organisme payeur** de la naissance de votre enfant.

Si votre nouveau-né a été hospitalisé et/ou si vous souhaitez inclure votre enfant dans votre **assurance hospitalisation**, prévenez votre assureur de la naissance de votre enfant dans les 2 à 3 mois suivant sa naissance.



Les congés liés à la naissance

Se remettre physiquement et mentalement de l'accouchement, réaliser que son enfant est là et qu'il va changer sa vie pour toujours, trouver ses repères en tant que nouveaux parents, faire débuter son petit bout dans la vie extra-utero... tout cela se fait pas à pas, et démarre avec le congé de maternité et de naissance.



Le congé de maternité

Les mamans salariées, demandeuses d'emploi et indépendantes ont toutes droit à un congé de maternité. Prévu par la loi, le congé de maternité se répartit en deux périodes : le repos prénatal (avant la naissance) et le repos postnatal (après la naissance).

Quelle est la durée de votre congé ?

Pour les salariées et demandeuses d'emploi

Si vous êtes salariée ou demandeuse d'emploi, vous avez droit à **15 semaines de congé de maternité au total**, c'est-à-dire 15 semaines pour votre repos prénatal et postnatal (19 en cas de naissance multiple).

Le **repos prénatal** se compose d'1 semaine obligatoire et de 5 semaines facultatives. Il dure donc maximum 6 semaines (8 en cas de naissance multiple). La semaine obligatoire est à prendre avant la date présumée de votre accouchement. À partir du 7^e jour qui précède la date présumée de votre accouchement, vous n'êtes donc plus autorisée à travailler.

Le **repos postnatal** se compose de 9 semaines obligatoires. À ces 9 semaines s'ajoutent le solde du repos prénatal facultatif.

- » Si vous accouchez avant la date prévue, vous perdez malheureusement les jours non pris de la semaine obligatoire de repos prénatal.
- » Si vous accouchez après la date prévue et que vous avez déjà pris vos 6 semaines de repos prénatal, votre période de repos prénatal sera prolongée jusqu'à votre accouchement. Dans ce cas particulier, votre congé de maternité dure plus de 15 semaines.

Bon à savoir

Afin de vous permettre de reprendre progressivement le travail, vous avez la possibilité d'étaler les 2 dernières semaines de votre repos postnatal sur une période de 8 semaines et de reprendre ainsi votre travail à temps partiel.

Pour les indépendantes et conjointes aidantes

Si vous êtes indépendante ou conjointe aidante, vous avez droit à **12 semaines de congé de maternité au total**, c'est-à-dire 12 semaines pour votre repos prénatal et postnatal (13 en cas de naissance multiple).

Le **repos obligatoire** se compose de 3 semaines, dont 1 semaine de repos prénatal et 2 semaines de repos postnatal.

Le **repos facultatif** se compose de 9 semaines facultatives :

- » pendant la période prénatale, vous pouvez démarrer le repos de maternité 1 à 2 semaines avant la période obligatoire.
- » pendant la période postnatale, vous pouvez prendre les semaines facultatives non prises via une ou plusieurs périodes de 7 jours calendrier dans les 36 semaines après la date de fin du repos postnatal obligatoire.

Vous pouvez décider de prendre une ou plusieurs de ces semaines de repos facultatif à mi-temps. Vous avez donc droit à un maximum de 18 semaines de repos facultatif à mi-temps (ou 20 semaines en cas de naissance multiple).

Comment demander vos indemnités de congé de maternité ?

Pour les salariées ou les demandeuses d'emploi

Dès que vous cessez le travail ou le chômage, fournissez à votre mutualité un **certificat médical** indiquant la date prévue de votre accouchement et la date de début de votre congé de maternité. Le certificat doit également mentionner s'il s'agit d'une grossesse simple ou multiple. Votre mutualité vous fera ensuite parvenir une « **feuille de renseignements d'indemnités** » à compléter par vos soins.

Après l'accouchement, vous devez fournir à la mutualité **l'extrait d'acte de naissance** reçu à la commune. Sur base de ce document, la mutualité calcule la durée exacte de votre congé de maternité.

Si vous avez déjà accouché et que vous n'avez pas encore entamé les démarches pour obtenir vos indemnités de maternité, vous devez tout de même envoyer votre (ancien) certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement et l'acte de naissance.

→ Indemnités

Les indemnités de maternité sont toujours calculées sur la base de votre dernier salaire brut ou de votre dernière allocation de chômage. La mutualité verse une indemnité pour tous les jours de la semaine, sauf le dimanche (soit 6 jours par semaine).

→ Fin du congé de maternité

Il est important pour la mutualité de savoir quand prend fin votre congé de maternité, ceci afin de vous verser les dernières indemnités auxquelles vous avez droit. Ainsi, vous devez remettre dans les meilleurs délais l'attestation de reprise de travail ou du chômage qui vous aura été transmise par la mutualité lorsque vous reprenez vos activités.

Si vous décidez de rester chez vous pour vous occuper de votre enfant à la suite de votre congé de maternité (avec un congé parental, un congé sans solde...), vous devez également le signaler par écrit à votre mutualité.

En tant que demandeuse d'emploi, n'oubliez pas de vous réinscrire auprès d'Actiris ou du VDAB.

Pour les indépendantes et conjointes aidantes

Complétez le **formulaire « Demande d'allocations de maternité des travailleuses indépendantes »** que vous trouverez sur le site web de votre mutualité et faites-le lui parvenir. Joignez-y un **certificat médical** indiquant la date prévue de votre accouchement, la date de début de votre congé de maternité et s'il s'agit d'une grossesse simple ou multiple. Remettez également **l'extrait d'acte de naissance** de votre enfant.

→ Indemnités

Votre mutualité vous versera une indemnité forfaitaire hebdomadaire fixe, déterminée indépendamment de vos revenus en tant qu'indépendante. Ce montant est lié à l'index (il augmente lorsque les prestations sociales sont indexées). Les indemnités pour les 3 semaines de repos obligatoires vous seront versées dès réception de votre formulaire de demande d'allocations de maternité pour indépendantes et à condition que vous soyez en ordre de cotisations sociales. L'indemnité des semaines facultatives vous sera versée à la fin de chaque mois au cours duquel les semaines de repos facultatives ont été prises.

→ Fin du congé de maternité

Transmettez à votre mutualité une confirmation écrite mentionnant la date de reprise définitive de vos activités professionnelles. Le paiement pour votre dernière semaine de repos vous sera versé après cela.

→ Titres-service offerts

En tant qu'indépendante, vous avez droit à 105 titres-services gratuits à l'occasion de la naissance de votre enfant. Ces titres-services vous permettent de bénéficier d'une aide pour le nettoyage, le repassage, etc. La demande doit être introduite auprès de votre caisse d'assurances sociales. Vous pouvez également obtenir des infos sur www.titre-service.brussels si vous habitez à Bruxelles, ou sur www.dienstencheques-vlaanderen.be si vous habitez en Flandre.

→ Démarches

Quel que soit votre statut professionnel (salariée, demandeuse d'emploi, indépendante), vous devez transmettre à votre mutuelle une attestation de l'hôpital mentionnant la durée d'hospitalisation de votre nouveau-né. La mutualité pourra ainsi vous communiquer la date à laquelle se termine votre congé de maternité.

Et si bébé est hospitalisé ?

Après les 7 jours qui suivent l'accouchement, chaque jour supplémentaire que passe le nouveau-né à l'hôpital ouvrira le droit à un jour supplémentaire de repos de maternité pour la maman. Exemple : si l'enfant est hospitalisé durant 17 jours suite à l'accouchement, votre congé de maternité sera prolongé de 10 jours. La durée maximale de cette prolongation est de 24 semaines (± 5 mois et demi).



Enceinte et malade, que faire ?

Malheureusement, la grossesse ne vous protège pas de la maladie. Si cela vous arrive, votre médecin vous déclarera inapte à poursuivre votre activité professionnelle ou à rechercher un emploi.

Pour les salariées

Prévenez votre employeur et fournissez-lui un **certificat médical**. Vous disposez d'un délai de 2 jours ouvrables à compter du lendemain du jour où vous êtes tombée malade pour ce faire.

Vous devez également fournir un **certificat médical** à votre mutualité dans les délais légaux (28 jours pour les employées, 14 jours pour les ouvrières).

Si le médecin vous reconnaît inapte au travail ou si vous vous trouvez dans une situation de chômage temporaire pour force majeure, votre congé de maternité, à partir de la 6^e semaine jusqu'à la 2^e semaine incluse avant la date de l'accouchement, est prolongé de la même période.

Pour en bénéficier, vous devez compléter le **formulaire « Demande de prolongation de la période postnatale »** disponible sur le site web de votre mutualité. Le nombre total de jours de congé de maladie doit donc être couvert par un certificat médical et celui-ci devra être approuvé par un médecin-conseil de la mutualité.



Pour les demandeuses d'emploi

Vous n'êtes pas obligée de prévenir Actiris ou le VDAB au moment où l'incapacité débute, mais vous devez inscrire la lettre « M » sur votre carte de pointage dans les cases correspondant aux jours d'incapacité de travail.

Par contre, il est obligatoire de prévenir la mutualité en lui faisant parvenir **un certificat médical dans les 7 jours** civils qui suivent le début de l'incapacité de travail.

Pour les indépendantes

Vous êtes en incapacité de travailler si vous devez cesser complètement (c'est-à-dire à 100 %) votre activité indépendante pour raisons médicales. Vous disposez de **7 jours** civils, à compter du lendemain du début de votre incapacité de travail, pour en informer la mutualité via l'envoi de votre **certificat médical**.

Attention !

Consultez votre médecin traitant dès le début de votre incapacité, car votre mutualité ne vous indemniserait pas pour les jours de maladie qui remontent à plus de 14 jours avant consultation médicale.

Pour les invalides

Si vous êtes invalide (c'est-à-dire malade depuis plus d'un an) et en congé de maternité, sachez que l'indemnité de maternité ne pourra être inférieure au montant de vos indemnités d'invalidité.



Le congé de naissance

À l'occasion de la naissance de votre bébé, le père ou coparent(e) a droit à **20 jours de congé**, à prendre dans un délai de **4 mois** après l'accouchement. Ces jours peuvent être pris en une fois, ou de manière échelonnée. En cas de naissance multiple, le droit au congé de naissance n'est reconnu qu'une seule fois.

Le/la coparent(e) est la personne qui, au moment de la naissance, :

- » est marié(e) à la mère de l'enfant ;
- » cohabite légalement avec la mère de l'enfant chez qui cet enfant a sa résidence principale ;
- » vit de manière permanente et effective avec la mère de l'enfant depuis minimum 3 ans.

Attention !

S'il existe un père légal reconnu sur l'acte de naissance, seul ce dernier aura droit au « congé de naissance ».

L'autre parent est salarié

Pour pouvoir prendre son congé de naissance, le père ou coparent(e) doit en avertir son employeur. Au cours des 3 premiers jours, il conserve sa rémunération complète. Les 17 jours suivants sont payés par la mutualité. L'indemnité de la mutualité s'élève à 82 % du salaire brut (indemnité plafonnée).

Pour percevoir ces indemnités, le père ou coparent(e) doit compléter le **formulaire « Demande d'indemnités pour un congé de naissance »** disponible sur le site web de la mutualité et joindre un **extrait de l'acte de naissance**.

L'autre parent est indépendant

Si l'autre parent est indépendant, il peut interrompre son activité indépendante pendant 20 jours ou 40 demi-journées pour s'occuper de son enfant. La demande de congé de naissance doit être introduite **auprès de sa caisse d'assurances sociales** avant la fin du trimestre qui suit le trimestre de la naissance. Si l'enfant naît le dernier mois d'un trimestre, il dispose d'un mois supplémentaire pour introduire sa demande.

Pendant ce congé, le père ou coparent(e) indépendant(e) a droit à une allocation. Celle-ci est versée en une seule fois par sa caisse d'assurances sociales, à la fin du mois au cours duquel le congé de naissance prend fin.

Si le père ou coparent(e) indépendant(e) prend au maximum 8 jours ou 16 demi-journées, une aide à la naissance complémentaire est octroyée sous la forme d'un remboursement de 135 € à la suite de l'achat de titres-services. Cette indemnité unique est octroyée sur demande par la caisse d'assurances sociales.

Conversion du congé de maternité en congé de naissance

Le transfert du congé de maternité vers le père ou coparent(e) est accordé lorsque la mère est hospitalisée plus de 7 jours après son accouchement ou en cas de décès.

En cas d'hospitalisation de la mère

Le congé de maternité converti débute à partir du 8^e jour après l'accouchement et prend fin lorsque la mère quitte l'hôpital et, au plus tard, à la fin du repos de maternité.

Démarches

Demandez la conversion du congé de maternité à la mutualité. Pour ce faire, fournissez la preuve de l'hospitalisation de la mère, ainsi qu'une attestation de l'hôpital indiquant que le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Indemnités

La mère conserve le droit à ses propres indemnités de maternité durant toute la durée du congé converti pris par le père ou coparent(e).

Le père/coparent(e) salarié(e) a droit à une indemnité correspondant à 60 % de sa rémunération brute (indemnités plafonnées). S'il est demandeur d'emploi, cette indemnité est égale au montant de son allocation de chômage.

S'il est indépendant, il reçoit une indemnité forfaitaire hebdomadaire fixe.

En cas de décès de la mère

La partie restante du congé de maternité peut être prise par l'autre parent dès le lendemain du décès.

Démarches

Demandez la conversion du congé de maternité à la mutualité. Pour ce faire, fournissez l'extrait de l'acte de décès de la mère et une attestation de l'hôpital indiquant que votre enfant a quitté l'hôpital.

Indemnités

Le père/coparent(e) salarié(e) reçoit les 30 premiers jours 82 % de son salaire brut (indemnités non plafonnées), puis 75 % (indemnités plafonnées) dès le 31^e jour.

S'il est demandeur d'emploi, il reçoit les 30 premiers jours 60 % du salaire brut sur lequel est calculée son allocation de chômage (limité au montant de l'allocation de chômage) et un supplément de 19,50 % du salaire de référence. Ce supplément baisse à 15 % à partir du 31^e jour.

S'il est indépendant, il reçoit une indemnité forfaitaire hebdomadaire fixe. La semaine du décès de la mère, les héritiers reçoivent la totalité du montant hebdomadaire. À partir de la semaine suivante, ce montant est versé au travailleur indépendant qui s'occupe de l'enfant.

Attention !

Si le père ou coparent(e) reprend le travail ou le chômage avant la date de fin de la période de congé de maternité converti, il doit en avvertir par écrit la mutualité dans un délai de 8 jours calendrier suivant la fin de cette période.

Le congé d'adoption

Si vous adoptez un enfant mineur, vous avez droit à un congé pour faire sa rencontre et démarrer votre nouvelle vie de famille. Pendant ce congé, vous percevez une indemnité de votre mutualité.

Durée

Chaque parent adoptif a droit à **6 semaines de congé** (période de base).

Dans certains cas, vous pouvez prolonger cette période de base :

- » Vous adoptez seul(e) ? Vous pouvez prolonger de **3 semaines*** cette période de base.
- » Vous adoptez à deux (2 parents adoptifs) ? Vous pouvez prolonger de **3 semaines*** cette période de base, et répartir ces 3 semaines* entre vous deux (par ex. : un parent adoptif prend 2 semaines supplémentaires et l'autre parent adoptif prend 1 semaine supplémentaire).

Bon à savoir *

À partir du 1^{er} janvier 2025, il s'agira de 4 semaines supplémentaires et à partir du 1^{er} janvier 2027, de 5 semaines supplémentaires pour ces deux cas de figure !

- » Vous adoptez un enfant mineur atteint d'un handicap ? Vous pouvez doubler la durée de votre congé d'adoption si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection ayant pour conséquence que 4 points au moins sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale ou d'une affection qui a pour conséquence que 9 points au moins sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale.

- » Vous adoptez simultanément plusieurs enfants mineurs ? Vous pouvez prolonger de 2 semaines votre congé d'adoption.

Vous n'êtes pas obligé(e) de prendre le nombre maximal de semaines, mais votre congé d'adoption doit durer au moins 1 semaine complète ou un multiple d'une semaine. Vous pouvez par exemple prendre 2, 3 ou 4 semaines complètes, mais vous ne pouvez pas prendre 1,5 semaine ou 2,5 semaines. Enfin, vous devez prendre votre congé d'adoption sans interruption : les semaines ne peuvent pas être fractionnées.

Le congé d'adoption doit **débuter dans les 2 mois** qui suivent l'inscription de votre enfant au registre de la population ou au registre des étrangers. Si vous adoptez un enfant à l'étranger, le congé d'adoption peut déjà commencer avant l'inscription de l'enfant auprès de la commune.

Démarches

Complétez le **formulaire « Demande d'allocation d'adoption »** disponible sur le site web de votre mutualité et transmettez-le lui. Si votre enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale, vous devez également y joindre un certificat.

Indemnités

Pour les salarié(e)s, votre employeur paie les 3 premiers jours du congé d'adoption. Pour le reste de la période, la mutualité vous verse une indemnité égale à 82 % de votre salaire brut (montant plafonné).

Pour les indépendant(e)s, l'indemnité d'adoption est un montant forfaitaire versé en une seule fois pour l'ensemble de la période, au plus tard un mois après le début de votre congé d'adoption.

Reprise du travail

En tant que **salarié(e)** ou **indépendant(e)**, une preuve de reprise du travail doit être remise à votre mutualité dans les plus brefs délais.

Si vous décidez de rester chez vous pour vous occuper de votre enfant après le congé d'adoption (avec un congé parental, congé sans solde...), vous devez également le signaler par écrit à votre mutualité.

Attention !

En tant que demandeur ou demandeuse d'emploi, vous n'avez malheureusement pas droit au congé d'adoption.



Le congé d'allaitement

Jusqu'à présent, il n'existe pas de disposition légale prévoyant un droit au congé d'allaitement, sauf en cas d'écartement.

Convention collective de travail

Il peut exister par contre une convention collective dans votre secteur d'activité ou dans votre entreprise qui prévoit un congé d'allaitement, généralement non rémunéré, de durée variable. Ce congé s'assimile à un **congé sans solde**.

Accord individuel avec l'employeur

Un accord individuel peut être pris avec votre employeur pour obtenir un **congé sans solde**. Il s'agit d'une faveur accordée par l'employeur et non un congé auquel vous avez droit. La durée de ce congé est à déterminer avec votre employeur.

Congé d'écartement pour allaitement

Ce congé, lui, est légalement prévu. Il s'agit d'un congé octroyé par l'employeur par mesure de sécurité. En effet, si vous allaitez et que votre travail vous expose à des substances ou à des conditions susceptibles de présenter un risque pour la santé de votre bébé ou pour l'allaitement, vous pouvez bénéficier d'un congé d'allaitement jusqu'à **maximum 5 mois** après votre accouchement.

C'est le médecin du travail qui détermine les risques professionnels donnant droit au congé d'allaitement. C'est donc à lui que vous devez vous adresser si vous avez des questions à ce sujet.

Pendant ce congé d'allaitement, vous recevez une **allocation de la mutualité égale à 60 % de votre rémunération brute**.

Plus d'infos ?

Pour savoir quels sont les travaux susceptibles d'être néfastes pour le lait maternel, contactez le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

www.emploi.belgique.be/fr.

- » Brabant flamand : 02 233 41 90 ou tww.limburg.vlaamsbrabant@werk.belgie.be
- » Bruxelles : 02 233 45 46 ou cbe.bruxelles@emploi.belgique.be

Les pauses d'allaitement au travail

En tant que salariée, vous pouvez prendre une pause pendant le travail pour allaiter votre enfant ou tirer votre lait. Pour cela, l'employeur doit mettre à votre disposition un local adapté. Ces pauses sont indemnisées par la mutualité.

Durée

La pause d'allaitement dure une demi-heure.

- » Si vous prestez moins de 7 heures 30, mais plus de 4 heures par jour, vous avez droit à une pause.
- » Si vous prestez au moins 7 heures 30 par jour, vous avez droit à deux pauses.

Vous avez droit aux pauses d'allaitement jusqu'à 9 mois après la naissance de votre enfant.

Démarches

Vous devez introduire une demande auprès de votre employeur 2 mois à l'avance.

Au début de la période, vous fournissez à votre employeur la preuve que vous allaitez au moyen d'une **attestation délivrée par l'ONE ou d'un certificat médical**.

Ensuite, chaque mois, vous remplissez avec votre employeur l'« **Attestation pour l'indemnisation des pauses d'allaitement** ». Celle-ci est disponible sur le site web de votre mutualité et est à lui renvoyer.

Indemnités

Cette attestation mentionne la perte de salaire que vous avez subie au cours du mois écoulé pour avoir pris des pauses d'allaitement.

Sur base de celle-ci, votre mutualité déterminera le montant de l'allocation à laquelle vous avez droit et en assurera le paiement.



Les congés liés à l'éducation de votre enfant

S'occuper d'un enfant, prendre soin de lui, le faire évoluer et l'épauler, ça prend de l'énergie, beaucoup d'énergie. Afin de pouvoir lui consacrer davantage de temps et avoir un rythme de vie un peu plus léger, le congé parental et le crédit-temps peuvent être de bonnes solutions.



Le congé parental

Le congé parental vous permet d'interrompre ou de réduire temporairement votre activité professionnelle afin de consacrer plus de temps à votre enfant.

Pour qui ?

Pour pouvoir bénéficier d'un congé parental, il faut être un **travailleur ou une travailleuse salarié(e)**, occupé(e) auprès d'un employeur soumis au droit belge et percevoir une rémunération faisant l'objet de cotisations de sécurité sociale pour l'ONSS (y compris les cotisations de chômage).

Il faut également un lien de parenté avec l'enfant pour lequel l'interruption complète ou partielle de travail est sollicitée.

Concrètement, les travailleurs suivants ont droit au congé parental :

- » la mère biologique et le père légal de l'enfant ;
- » la personne qui a reconnu l'enfant de sorte que la filiation paternelle est établie ;
- » l'épouse ou la compagne de la mère biologique de l'enfant qui est devenue co-mère ;
- » les parents adoptifs.

Les deux parents ont chacun droit à un congé parental pour le même enfant.

Conditions

① Ancienneté

Dans le secteur privé ou dans une administration locale ou provinciale, vous ne pouvez faire valoir ce droit que si vous avez travaillé pour le même employeur **pendant au moins 12 mois** (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois précédant votre demande.

Dans le secteur public ou l'enseignement, vous devez seulement être en activité de service, peu importe votre ancienneté.

② Âge de l'enfant

Le congé parental peut être pris à partir de la naissance ou de l'adoption de l'enfant **jusqu'à ses 12 ans**. La date de début du congé doit donc être antérieure à son 12^e anniversaire.

Si votre enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale, le droit au congé parental vous est accordé jusqu'à ses 21 ans.

Durée

Vous avez quatre possibilités pour prendre un congé parental :

① Une interruption complète

Si vous travaillez à temps plein ou à mi-temps, vous pouvez obtenir une interruption complète de votre travail pendant **4 mois maximum**. Ces 4 mois peuvent être fractionnés par périodes d'1 mois ou un multiple. Selon votre choix, vous pouvez donc demander 1, 2, 3 ou 4 mois d'interruption complète. Avec l'accord de votre employeur, vous pouvez fractionner les 4 mois en semaines, ce qui équivaut à **16 semaines maximum** d'interruption complète.

② Une interruption à mi-temps

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez obtenir une interruption à mi-temps de votre travail pendant **8 mois maximum**. Ces 8 mois peuvent être fractionnés par périodes de 2 mois ou un multiple. Selon votre choix, vous pouvez donc demander 2, 4, 6 ou 8 mois d'interruption à mi-temps. Avec l'accord de votre employeur, vous pouvez fractionner les 8 mois en périodes d'un mois ou un multiple. En conséquence, vous pouvez d'obtenir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 mois d'interruption à mi-temps.

③ Une interruption d'1/5^{ème}

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez travailler à 80 % de votre régime de travail pendant

20 mois maximum. Ces 20 mois peuvent être fractionnés par périodes de 5 mois ou un multiple. Selon votre choix, vous pouvez donc demander 5, 10, 15 ou 20 mois d'interruption d'1/5^{ème}.

④ Une interruption d'1/10^{ème}

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez travailler à 90 % de votre régime de travail pendant **40 mois maximum**, sous réserve de l'accord de votre employeur. Ces 40 mois peuvent être fractionnés par périodes de 10 mois ou un multiple. Selon votre choix, vous pouvez demander 10, 20, 30 ou 40 mois de congé parental d'1/10^{ème}. L'interruption d'1/10^{ème} permet, par exemple, de réduire ses prestations à temps plein d'un jour toutes les deux semaines ou d'un demi-jour par semaine.

Attention !

Si vous êtes membre du personnel de l'enseignement et des centres PMS, renseignez-vous auprès de la Communauté dont vous dépendez pour savoir si le congé parental peut être fractionné, car cette possibilité n'est pas automatiquement prévue dans la réglementation de votre secteur.

Bon à savoir

À partir du jour de la demande et jusqu'à 3 mois après la fin du congé parental, le demandeur ou la demandeuse bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

Comment en faire la demande ?

Lors de chaque demande de congé parental, vous devez informer votre employeur par écrit de votre intention, puis soumettre une demande à l'ONEM.

① Informer l'employeur

Les employé(e)s du secteur privé, des administrations communales, provinciales et des services qui en dépendent doivent avertir leur employeur par écrit au plus tôt 3 mois et au plus tard 2 mois avant la date de prise de cours souhaitée.

Exemple : pour débiter un congé parental le 1^{er} octobre, l'avertissement écrit doit être transmis à l'employeur entre le 1^{er} juillet (3 mois à l'avance) et le 1^{er} août (2 mois à l'avance).

Pour tous les autres employé(e)s, l'employeur doit être averti 3 mois avant la date souhaitée du début du congé.

Exemple : pour débiter un congé parental le 1^{er} octobre, l'avertissement écrit doit être transmis à l'employeur le 1^{er} juillet.

Dans l'enseignement, ce délai de demande est fixé par la Communauté de votre école. Renseignez-vous à ce sujet.

Sachez que votre employeur peut également accepter un délai de demande plus court que celui prévu par la loi.

Les documents à remettre à votre employeur sont :

- » **une demande écrite précisant la forme de l'interruption souhaitée** (complète, à mi-temps...). Cette demande doit être transmise par lettre recommandée ou remise par écrit avec un double à signer faisant office d'accusé de réception. Chaque enfant doit faire l'objet d'une demande écrite distincte. Lorsque vous désirez obtenir plusieurs périodes d'interruption au nom du même enfant, vous devez transmettre à votre employeur autant d'avertissements écrits que de périodes souhaitées. Une exception : lorsque vous demandez plusieurs semaines au cours d'une période de 3 mois pour un même enfant. Dans ce cas, une seule demande écrite est recevable pour l'ensemble des semaines demandées.
- » **une copie de l'acte de naissance de l'enfant** au nom duquel le congé parental est demandé, si l'employeur ne le possède pas encore. Pour une adoption, il s'agit d'une attestation établissant que la procédure d'adoption est en

cours ou finalisée, ainsi que d'une composition de ménage indiquant que l'enfant vit avec vous.

- » **une attestation prouvant l'incapacité physique ou mentale** de votre enfant si la demande est faite pour un enfant de plus de 12 ans.

Bon à savoir

En principe, l'employeur ne peut pas refuser le congé parental, car c'est un droit. Cependant, il peut le postposer jusqu'à 6 mois si cela s'avère nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Si tel est le cas, l'employeur doit en avvertir l'employé(e) par écrit dans un délai d'1 mois et y justifier sa décision.

2 Soumettre une demande à l'ONEM

Pendant votre congé parental, vous ne percevez pas de salaire de la part de votre employeur, mais une **allocation de l'ONEM** (Office national de l'emploi). Le montant de cette allocation dépend de votre situation personnelle.

Une fois que votre employeur a accepté votre demande de congé parental, vous pouvez intro-

duire votre demande d'allocation auprès de l'ONEM en utilisant le formulaire électronique ou papier prévu à cet effet. Vous devez envoyer ce formulaire **au plus tôt 6 mois avant et au plus tard 2 mois après** la date de début de l'interruption.

Pour percevoir cette allocation, vous ne pouvez pas la cumuler avec d'autres activités ou avec une pension interdite et votre domicile doit rester en Belgique, dans un pays de l'espace économique européen ou en Suisse.



Le crédit-temps avec motif

Pour qui ?

Tous les **travailleurs et travailleuses du secteur privé** ont droit à un crédit-temps avec motif. Il s'agit d'un système qui vous permet de suspendre **complètement** votre travail pendant une certaine période, de le suspendre à **mi-temps** ou de le réduire **d'1/5^{ème}**.

Il existe **6 motifs de crédit-temps** : 5 pour prendre soin d'un tiers et 1 pour suivre une formation. En détails, les motifs de crédit-temps sont :

- » soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans ;
- » soins palliatifs ;
- » soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- » soins à son/ses enfant(s) de moins de 21 ans atteint(s) d'un handicap ;
- » soins à son/ses enfant(s) mineur(s) gravement malade(s) ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de son ménage ;
- » suivre une formation reconnue.

Conditions

Pour pouvoir interrompre complètement ou partiellement vos prestations chez votre employeur, vous devez satisfaire à plusieurs conditions.

1 Ancienneté

Pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps, vous devez avoir **au moins 24 mois d'ancienneté** chez votre employeur.

2 Occupation

Pour prendre un crédit-temps à mi-temps, vous devez avoir été occupé(e) au moins à 3/4 temps durant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit transmis à l'employeur. Pour le crédit-temps d'1/5^{ème}, vous devez avoir été occupé(e) à temps

plein durant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit transmis à l'employeur.

3 Convention collective sectorielle

Les travailleurs et travailleuses ne peuvent pas tous choisir n'importe quelle forme de crédit-temps.

- » Une convention collective de travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise doit être conclue pour obtenir un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les motifs suivants : "soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans", "soins palliatifs", "soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade" et "suivre une formation reconnue".
- » Le crédit-temps d'1/5^{ème} est lui garanti pour chaque travailleur/travailleuse.

Durée

La durée maximale du crédit-temps dépend du motif invoqué : **51 mois pour les motifs de soins** et **36 mois pour le motif de formation**.

Attention !

Cette durée maximale de crédit-temps avec motif vaut pour l'ensemble de votre carrière et elle ne varie pas en fonction de la forme d'interruption demandée (à temps plein, à mi-temps ou d'1/5^{ème}) !

Comment en faire la demande ?

Vous devez informer votre **employeur** par écrit de votre souhait de crédit-temps, puis soumettre une demande à **l'ONEM** pour percevoir un revenu de remplacement pendant cette période.

Le montant de l'allocation versée par l'ONEM dépend du type de crédit-temps et de votre situation personnelle.

Bon à savoir

Calculez rapidement le montant de votre allocation de congé parental ou de crédit-temps ainsi que la durée à laquelle vous avez encore droit sur www.breakatwork.be.

Le congé sans solde

Vous pouvez toujours demander à votre employeur un congé sans solde. Les deux parties en définissent les conditions, la durée, etc., et doivent trouver un accord, car il n'existe pas de droit au congé sans solde. Il peut toutefois exister une convention collective de travail conclue au niveau de votre secteur ou de votre entreprise qui prévoit un régime permettant de demander un congé sans solde.

En cas de congé sans solde, le travailleur/la travailleuse n'est pas payé(e) et n'est pas protégé(e) contre le licenciement. Le congé non rémunéré a également une incidence sur les droits en matière de sécurité sociale, notamment au niveau de l'assurance chômage et de l'assurance maladie-invalidité.

Plus d'infos ?

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

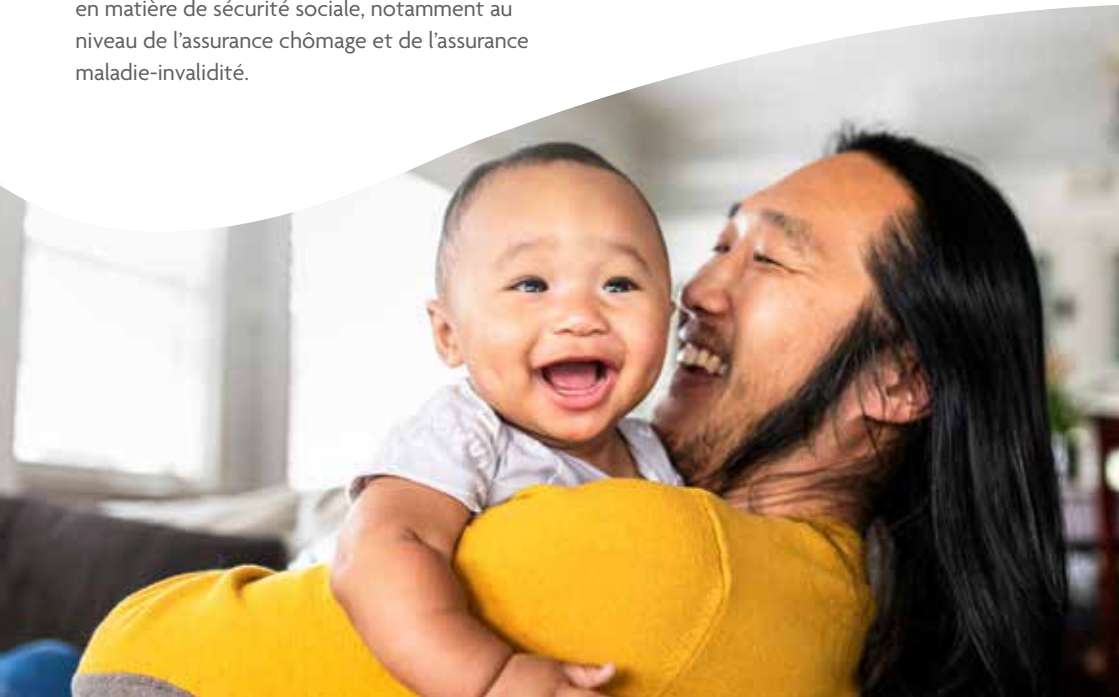
T 02 235 55 55

W www.emploi.belgique.be/fr

Office national de l'emploi (ONEM)

T 02 515 44 44

W www.onem.be



Les primes et allocations pour votre enfant

L'arrivée d'un enfant est source de réjouissance, mais cela engendre forcément de nouvelles dépenses. La prime de naissance ou d'adoption ainsi que les allocations familiales sont là pour alléger votre facture et vous permettre de prendre soin de votre enfant dans les meilleures conditions.



Un système par région

Les primes et allocations familiales dépendent de la région dans laquelle vous habitez.

Toutefois, à Bruxelles comme en Flandre, vous bénéficiez :

- » d'une prime de naissance/d'adoption ou « startbedrag » à l'occasion de l'arrivée d'un enfant dans votre foyer ;
- » d'allocations familiales ou « basisdedrag », soit un montant mensuel à titre de soutien financier pour l'éducation de votre/vos enfants ;
- » d'une prime scolaire ou « schoolbonus » pour alléger les frais de scolarité ;
- » d'éventuels suppléments en fonction de votre situation familiale (supplément social, supplément famille monoparentale...).

En Flandre, l'ensemble de ces aides aux familles ont été regroupées sous l'appellation « groeipakket ».

Bon à savoir

Vous habitez Bruxelles, mais votre enfant fréquente un milieu d'accueil agréé par Kind & Gezin ou une école de la Communauté flamande ? Dans ce cas, vous avez peut-être droit à certains suppléments octroyés par la Communauté flamande.

Plus d'infos sur www.groeipakket.be.

La prime de naissance et d'adoption ou « startbedrag »

Quel montant ?

À **Bruxelles**, vous recevez une prime de naissance/d'adoption de 1314,61 € pour votre premier enfant et de 597,55 € à partir du deuxième.

En **Flandre**, vous recevez une prime de naissance/d'adoption de 1214,29 € pour chaque enfant.

Quand ?

Vous pouvez introduire votre demande pour percevoir votre prime de naissance/d'adoption à **partir du 6^{ème} mois de grossesse et jusqu'à 5 ans après la naissance de votre enfant**. Vous recevrez votre prime au plus tôt 2 mois avant la date prévue de l'accouchement.

Comment en faire la demande ?

Vous devez introduire votre demande auprès d'une **caisse d'allocations familiales**. Pour ce faire, il vous suffit de transmettre l'acte de naissance de votre enfant. Si vous introduisez votre demande avant la naissance de l'enfant, vous devez faire parvenir un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas d'une adoption, la marche à suivre dépend de votre situation familiale ainsi que du type d'adoption. Renseignez-vous auprès de votre caisse d'allocations familiales.

Les allocations familiales ou « basisbedrag »

Quel montant ?

À **Bruxelles**, les montants varient en fonction de l'âge et du niveau d'étude de l'enfant :

Âge	Né à partir de 2020
0-11 ans	179,27 €
12-17 ans	191,22 €
18-24 ans (pas d'études supérieures)	191,22 €
18-24 ans (études supérieures)	203,17 €

En **Flandre**, tous les enfants (nés à partir de 2019) reçoivent le même montant de 176,66 € par mois.

Quand ?

À **Bruxelles et en Flandre**, les allocations familiales sont versées au début du mois pour le mois précédent. En Flandre, c'est systématiquement le 8 du mois.

Vous recevez des allocations familiales jusqu'aux 18 ans de votre enfant. Cette période peut être prolongée jusqu'à 25 ans inclus, moyennant certaines conditions telles que la poursuite d'études supérieures, etc.

Comment en faire la demande ?

Si vous avez reçu votre prime de naissance ou d'adoption, alors vous recevez ensuite **automatiquement** vos allocations familiales de la part de votre caisse d'allocations familiales.

Votre caisse d'allocations familiales

Selon la région dans laquelle vous habitez, vous devez choisir une caisse d'allocations familiales pour le versement de vos primes et allocations familiales. **Fons** en Flandre et **Famiris** à Bruxelles sont les deux caisses d'allocations publiques. Toutes les autres sont privées.

Si les montants des primes et allocations varient selon que vous habitez en Flandre ou à Bruxelles, ils sont par contre identiques quelle que soit la caisse d'allocations choisie au sein d'une même région ! Sachez tout de même que le choix d'une caisse d'allocations est valable pour toute la famille et qu'il n'est possible d'en changer qu'après un an d'affiliation.

Comment s'inscrire ?

Pour vous inscrire auprès d'une caisse d'allocations familiales, il vous suffit d'entamer les démarches pour percevoir votre prime ou votre allocation. Vous serez alors automatiquement affilié(e) à la caisse d'allocations en question. Toutes ces démarches se font très facilement et rapidement en ligne sur le site web de la caisse de votre choix.

→ Caisse d'allocations familiales publique à Bruxelles :

Famiris

Site web : www.famiris.brussels

Téléphone : 0800/35 950

→ Caisse d'allocations familiales publique en Flandre :

Fons

Site web : www.fons.be

Téléphone : 078/79 00 07



La vaccination de votre enfant

En vaccinant votre enfant, vous le protégez non seulement de certaines maladies dangereuses, mais vous protégez aussi les autres. En effet, plus il y a de personnes vaccinées contre une maladie, moins le virus ou la bactérie circule dans la population.



Le Conseil Supérieur de la Santé a établi un calendrier de vaccination reprenant les vaccinations obligatoires et recommandées, ainsi que les âges auxquels elles doivent être réalisées. Sauf contre-indication, la vaccination du bébé commence à l'âge de 2 mois.

Quels vaccins ?

Seul le vaccin contre la poliomyélite (paralyse infantile) est imposé par la loi. Vous devez fournir la preuve à votre commune que votre enfant a été vacciné contre cette maladie vers ses 15 mois (après 4 doses).

Tous les autres vaccins sont fortement recommandés. Certains sont exigés si votre enfant fréquente un milieu d'accueil. Si vous avez des questions ou des doutes, n'hésitez pas à contacter votre médecin traitant ou à consulter le site www.vaccination-info.be.

Où faire vacciner votre enfant ?

Vous pouvez faire vacciner votre enfant lors d'une consultation à l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance), chez votre médecin de famille ou chez un pédiatre.

Tous les vaccins du calendrier de vaccination administrés à l'ONE sont gratuits, à l'exception du vaccin contre le Rotavirus. Pour ce vaccin, vous devez l'acheter vous-même à la pharmacie. L'assurance maladie-invalidité obligatoire prévoit néanmoins un remboursement partiel de ce vaccin et votre mutualité accorde une intervention de 25 € par an dans le cadre de la vaccination.

	8 semaines	12 semaines	16 semaines	12 mois	15 mois
Poliomyélite Diphtérie Tétanos Coqueluche Haemophilus influenza de type b Hépatite B	✓	✓	✓		✓
Pneumocoques	✓		✓	✓	
Rotavirus	✓	✓	✓		
Rougeole Rubéole Oreillons				✓	
Méningocoques					✓

Les services de l'ONE

Vous souhaitez avoir un enfant ou vous êtes enceinte ? Vous venez de rentrer à la maison avec votre bébé ou celui-ci fait ses premiers pas ? L'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) est un excellent point de contact pour tous les (futurs) parents et jeunes enfants qui grandissent en Belgique.



Les services offerts par l'ONE sont nombreux et, la plupart du temps, gratuits : visites préconceptionnelles, consultations prénatales, consultations pour enfants, visites à domicile, service adoption, aide à la recherche de crèches, accueil extrascolaire, écoles de devoirs... Vous retrouverez toutes les infos à ce sujet sur www.one.be.

Les consultations prénatales

Les consultations prénatales de l'ONE sont **gratuites**. Elles peuvent avoir lieu dans un local de l'ONE dans votre quartier ou en hôpital. Lors de ces consultations, un(e) gynécologue ou une sage-femme veillent au bon déroulement de votre grossesse et à la santé de votre bébé. Un(e) Partenaire Enfants-Parents est aussi présent(e) lors de ces consultations. Cette personne de confiance est là pour vous écouter et répondre à toutes vos questions sur l'alimentation pendant la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, etc.

Les consultations postnatales et de suivi pour enfants

Il s'agit de consultations médicales préventives également **gratuites**. Lors de ces consultations, votre bébé est accueilli, mesuré et pesé par un(e) bénévole. Vous rencontrez ensuite un médecin (généraliste ou pédiatre) et un(e) Partenaire Enfants-Parents. Cette équipe médico-sociale observe le développement de votre enfant, procède à différents dépistages (vue, audition, etc.) et réalise la vaccination. En même temps, le/la Partenaire Enfants-Parents vous soutient et vous accompagne dans les questions relatives à l'éducation de votre enfant, aux soins à lui donner, à la parentalité, etc.

Notez que le but de ces consultations n'est pas de soigner les enfants malades. Ainsi, dès que le médecin constate un problème de santé, il vous orientera vers votre médecin traitant ou une institution de soins pour assurer le traitement curatif.

Tenté(e) par le bénévolat ?

Soralia Brabant, le mouvement féministe de Solidaris Brabant, gère 21 consultations pré- et postnatales agréées par l'ONE dans la région de Bruxelles-Capitale.

Si vous souhaitez être bénévole à l'une de ces consultations (accueil, pesée des enfants), contactez fps-one@solidaris.be ou appelez le 02 546 14 09.

Bon à savoir

L'ONE édite des tas de brochures très bien faites sur la santé, la sécurité, l'alimentation, les jeux des enfants, etc. Vous pouvez les prendre comme référence pour toutes les questions qui vous taraudent au sujet du bien-être, du développement et de la santé de vos enfants. Vous pouvez toutes les retrouver et les télécharger sur le site web de l'ONE.

Les avantages fiscaux

Pour soutenir les familles, l'État belge a mis en place quelques avantages fiscaux. Intéressant à savoir lorsque l'on a des enfants !



Impôts sur les revenus

Un montant par enfant à charge est automatiquement déduit de votre revenu imposable.

Frais de garde

Vous bénéficiez d'une déduction fiscale pour les frais de garde de votre enfant. Cela comprend la crèche, mais aussi la garderie avant et après l'école, l'étude, les stages, les gardes d'enfant(s) malade(s), etc. Conservez donc bien vos documents relatifs à ces dépenses.

Précompte immobilier

Le précompte immobilier à payer pour votre logement diminue automatiquement lorsque vous avez des enfants à charge. Cet avantage varie en fonction de la région dans laquelle vous habitez et du nombre d'enfants.

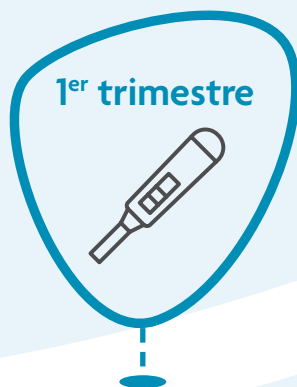
Plus d'infos ?

SPF Finances :

www.finances.belgium.be/fr



Checklist avant la naissance



Conseils pour limiter les frais

- Demandez l'ouverture d'un dossier médical global (DMG) à votre médecin généraliste pour bénéficier de meilleurs remboursements
- Demandez à l'avance la déclaration d'admission de l'hôpital où vous accoucherez. Vous aurez ainsi une idée des prix pratiqués et des suppléments réclamés pour la chambre et les honoraires.
- Vous n'avez pas encore d'assurance hospitalisation ? Souscrivez à Hospimut (Plus). Vous n'aurez ainsi aucune mauvaise surprise après votre accouchement.

1 à 3 mois

- Consultez votre médecin. Celui-ci pourra confirmer la grossesse à l'aide d'une prise de sang.
- Informez votre employeur. Vous voilà désormais protégée contre le licenciement !
- Informez votre mutuelle. Vous recevrez ainsi les infos nécessaires en temps utiles.
- Dès le 3^e mois : recherchez un lieu d'accueil agréé pour votre enfant.
- Pas mariés ? Le père ou coparent(e) peut reconnaître l'enfant en avance à la commune.
- Faites les vaccins recommandés contre la grippe et le COVID-19.

2^e trimestre



3^e trimestre



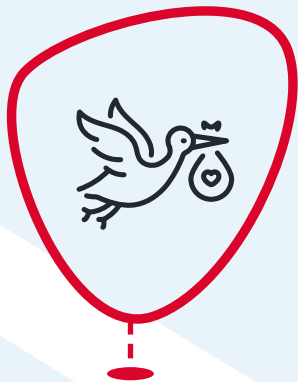
4 à 6 mois

- Choisissez le lieu où vous souhaitez accoucher.
- Semaine 24-28 : test du diabète de grossesse.
- Semaine 22-32 : vaccin contre la coqueluche.
- Indépendante : demandez vos 105 titres-services gratuits via votre caisse d'assurances sociales.
- 6^e mois : demandez votre prime de naissance sur www.famiris.brussels ou sur www.fons.be.

6 à 9 mois

- 7^e mois : entamez vos séances de kiné prénatale et remettez vos attestations de soins à la mutualité pour vous faire rembourser.
 - 7^e mois : préparez votre valise pour la maternité.
 - En tant que père ou coparent(e), renseignez-vous sur votre congé de naissance.
 - 8^e mois : prévenez votre employeur de la date de début de votre congé de maternité.
 - Au plus tard 7 jours avant la date prévue de votre accouchement : débutez obligatoirement votre congé de maternité.
- **Les salariées et les demandeuses d'emploi** doivent envoyer un certificat médical à la mutualité mentionnant la date de début du repos de maternité et la date présumée de l'accouchement. Votre mutualité vous fera alors parvenir une « feuille de renseignements d'indemnités » à compléter par vos soins.
- **Les indépendantes** remettent un certificat médical à la mutualité mentionnant la date de début du repos de maternité et la date présumée de l'accouchement, ainsi que le formulaire « Demande d'allocations de maternité des travailleuses indépendantes ».
- Si vous comptez prendre un congé parental après votre congé de maternité, prévenez votre employeur 3 mois à l'avance.

Checklist après la naissance



**Félicitations,
bébé est là !**



- Dans les 15 jours : déclarez la naissance de votre enfant à la commune où il est né ou à l'hôpital si possibilité de le faire.
- Remettez l'extrait d'acte de naissance reçu à la commune à votre mutualité pour que celle-ci vous verse vos indemnités de congé de maternité, inscrive votre enfant comme personne à charge et vous octroie votre prime de naissance.
- Le cas échéant, envoyez à votre employeur une copie de l'acte de naissance.
- Inscrivez votre enfant à votre assurance hospitalisation. Il est ainsi protégé des coûts élevés d'une hospitalisation s'il devait y avoir un souci dans le futur.
- Au besoin, profitez du prêt ou de la location d'un tire-lait, d'un pèse-bébé ou d'un babyphone via www.medishoponline.be.

3^e mois & ...



- Remettez dans les 8 jours une attestation de reprise de travail ou du chômage à votre mutualité. Ce document doit être rempli par l'employeur ou l'organisme qui paie l'allocation de chômage.
- Si vous avez souscrit à une assurance hospitalisation comme Hospimut (Plus), transmettez votre facture d'hospitalisation et les justificatifs pour vos soins pré et posthospitaliers afin de recevoir les remboursements auxquels vous avez droit.

2^e mois



- Démarrez le schéma de vaccination de votre enfant. Rendez-vous à l'ONE !
- Demandez votre prime de naissance et vos allocations familiales auprès de www.famiris.brussels ou www.fons.be, si ce n'est pas encore fait.
- Réfléchissez à votre prochain moyen de contraception, pour vous ou votre partenaire.
- Après 6 semaines : débutez vos séances de kiné postnatale.
- Si vous souhaitez poursuivre votre allaitement au-delà de votre congé de maternité, avertissez votre employeur et évaluez ensemble les possibilités. Les pauses allaitement doivent être demandées 2 mois à l'avance à votre employeur.

Des soins accessibles pour tous !

www.solidaris-brabant.be

