

Guide naissance

www.fmsb.be



**MUTUALITÉ SOCIALISTE
DU BRABANT**

L'accès à la santé pour tous !

Guide d'information édité par la Fédération des Mutualités Socialistes du Brabant. Éditeur responsable : Michel Michiels. Rédaction : service Infocom. Crédit photos : Shutterstock, iStockphoto. Conception et mise en page : Infocom. Tirage : 18.350 exemplaires. Impression : IPM Printing. Édition : mai 2018. Contact rédaction: infocom@fmsb.be

Ce guide n'a qu'une valeur informative. Seuls les statuts déterminent les droits et obligations de la mutualité et de ses membres.

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 offerts par votre mutualité? Ce guide vous offre des réponses à ces questions, et à bien d'autres encore.

L'ANNONCE DE LA GROSSESSE ET DE LA NAISSANCE (06)

- (07) Annonce de la grossesse
- (09) Déclaration de naissance

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE (12)

- (13) Le congé de maternité
- (18) En cas de maladie durant la grossesse
- (20) Le congé de naissance
- (23) Le congé d'adoption
- (24) Le congé d'allaitement
- (25) Les pauses d'allaitement

LES CONGÉS LIÉS À L'ÉDUCATION DE L'ENFANT (26)

- (31) Le congé parental
- (34) Le crédit-temps
- (35) Congé sans solde

LES PRESTATIONS FAMILIALES (36)

- (37) La prime de naissance
- (38) Les allocations familiales
- (41) La prime d'adoption

LES CONSULTATIONS ET L'ACCUEIL DES ENFANTS (42)

- (43) Les consultations prénatales et pour les enfants
- (45) N'oubliez pas les vaccins !
- (46) L'accueil des enfants

AVANTAGES FISCAUX (48)

- (49) Les impôts sur les revenus
- (49) Déduction fiscale des frais de garde
- (50) Le précompte immobilier

AVANTAGES DE LA MUTUALITÉ (51)

- (52) Avantages

ADRESSES UTILES (54)

A pregnant woman is shown from the chest down, wearing a grey t-shirt. Her right hand is resting on her belly, and her left hand is holding a white pregnancy test stick against her skin. The test stick has a red line and a blue line. The background is white.

L'ANNONCE DE LA GROSSESSE ET DE LA NAISSANCE

La grossesse et la naissance sont des moments très intenses dans la vie d'un couple. Mais attention, n'oubliez pas d'en avertir toute personne ou institution concernée.

Annance de la grossesse

LES SALARIÉES

Dès la confirmation de votre grossesse, prévenez votre employeur par lettre recommandée ou en lui envoyant un certificat médical mentionnant la date prévue de l'accouchement et en lui demandant d'en accuser réception par écrit. Dès ce moment, vous bénéficiez d'un certain nombre de mesures légales de protection :

- > Vous êtes protégée contre le licenciement, et ce, jusqu'à la fin du mois suivant le retour du congé de maternité. L'employeur a le droit de licencier une femme enceinte mais pour des motifs qui n'ont rien à voir avec l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, comme par exemple en cas de faute grave ou de restriction économique. La loi oblige cependant l'employeur à prouver, par écrit, que le motif est autre que la grossesse. À défaut de preuve, ou si le motif invoqué ne correspond pas aux prescriptions légales, l'employeur devra payer, en plus de l'indemnité de rupture, une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de la rémunération brute.
- > Il vous est interdit de faire des heures supplémentaires.
- > Vous ne pouvez effectuer du travail de nuit pendant une période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Moyennant la production d'un certificat médical, cette interdiction

peut concerner d'autres périodes au cours de la grossesse.

- > Vous avez également le droit de vous absenter, tout en gardant votre salaire, pour faire les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- > Il vous est également interdit d'effectuer un travail à risque (porter des charges, manipuler des déchets ou des produits toxiques, etc.). S'il est impossible de vous occuper à d'autres tâches, le médecin du travail vous mettra au repos. Vous serez alors indemnisée par la mutualité à 78,237 % de votre salaire brut (indemnités plafonnées). Si vous pensez courir un risque pour votre santé ou celle de votre bébé, nous vous conseillons de prendre contact avec le médecin du travail de votre entreprise qui précisera si vous pouvez être écartée de votre milieu de travail.

Conseil !

Pour obtenir la liste des tâches à risques, contactez le service du personnel de votre entreprise, votre syndicat ou le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou 02 233 45 46.

LES INDÉPENDANTES ET LES CHÔMEUSES

Vous ne devez pas déclarer votre grossesse aux organismes dont vous dépendez.

Cependant, les chômeuses n'oublieront pas d'inscrire un « M » sur leur carte de pointage. C'est de cette manière que le Forem ou Actiris sont mis au courant du début du congé de maternité.

Si vous êtes chômeuse, vous ne pouvez pas refuser un emploi pendant votre grossesse sauf si cet emploi présente un danger pour votre santé ou celle de votre enfant.

LES MINEURES (- DE 18 ANS)

La déclaration d'une grossesse peut se faire auprès du CPAS en rentrant un certificat médical confirmant la grossesse et mentionnant la date prévue de l'accouchement. Cette déclaration peut faire éventuellement bénéficier les femmes mineures d'un revenu d'intégration.

TOUT LE MONDE

Vous devez remettre à votre mutualité un certificat médical attestant de la date à laquelle l'accouchement doit normalement avoir lieu.

Vous devez en outre préciser la date à laquelle vous souhaitez faire débiter votre repos.

Les salariées et les chômeuses doivent remettre ce certificat au plus tôt 6 semaines avant l'accouchement.

Pour les indépendantes, ce délai est de 3 semaines.



Déclaration de naissance

LA COMMUNE

Quand ?

La naissance de votre enfant doit être déclarée au service de l'état civil de la maison communale du lieu où vous avez accouché et cela, dans les 15 jours calendrier qui suivent la naissance.

Par qui ?

Le père et/ou la mère peuvent déclarer la naissance. Le père peut déclarer la naissance tout seul lorsque le couple est marié ou lorsqu'il a préalablement reconnu l'enfant comme étant son descendant (voir p.10).

Documents à présenter :

- 01 le certificat délivré par la clinique et/ou la sage-femme
- 02 la carte d'identité du déclarant
- 03 le carnet de mariage (si vous êtes marié(e) ou l'acte de reconnaissance (si vous êtes cohabitant et si le père a préalablement reconnu l'enfant auprès de l'administration communale).

Lors de la déclaration, vous recevrez un certificat de vaccination

obligatoire contre la polio et deux attestations. L'une de ces attestations est destinée à la mutualité. L'autre attestation pourrait vous être demandé par la caisse d'allocations familiales. Veillez à ne pas perdre ces documents car ils ne seront pas remplacés !

L'information concernant la naissance de l'enfant est transmise automatiquement à l'administration communale de votre domicile qui, en général, vous invitera peu après à venir chercher les papiers d'identité de votre bébé.



La filiation et la reconnaissance de paternité

Si vous êtes mariés. Le mari est automatiquement considéré comme le père légal si vous êtes mariée ou si vous êtes séparée, divorcée ou veuve, depuis moins de 300 jours.

Si vous n'êtes pas mariés, le lien de filiation peut être établi auprès de l'administration communale. Cette reconnaissance peut avoir lieu aussi bien avant la naissance, à partir du 6^e mois de grossesse, qu'après. Cette reconnaissance officielle doit se faire avec le consentement de la future mère, sur présentation d'un certificat attestant la date présumée de l'accouchement.

Pour un couple homosexuel

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les couples de femmes peuvent établir leur filiation à l'égard de leur enfant de la même manière que les couples hétérosexuels.

LA MUTUALITÉ

Vous devez déclarer la naissance de votre enfant à la mutualité dans les meilleurs délais. Pour cela, il vous suffit de transmettre l'attestation qui vous a été délivrée par l'administration communale et de remplir le formulaire d'inscription de votre mutualité. La mutualité inscrit alors

votre enfant comme personne à charge de l'un des deux parents (titulaire). Si les titulaires n'habitent pas sous le même toit, l'enfant sera à charge du parent chez qui il est domicilié. Si les 2 parents ne sont pas affiliés à la même mutualité, il faudra la signature des 2 parents pour que l'enfant soit inscrit à charge de l'un ou l'autre.

Une fois votre enfant inscrit auprès de la mutualité, celle-ci vous enverra des vignettes roses et, dans les semaines qui suivent, 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 grâce à cette attestation que la mutualité va pouvoir déterminer la date de fin du congé de maternité.

LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont une contribution mensuelle dans les frais d'éducation de votre enfant. Vous devez demander vous-même à obtenir ces allocations. En général, c'est l'un des deux parents qui est l'attributaire, c'est-à-dire, qui ouvre le droit aux allocations familiales. C'est généralement le père qui ouvre le droit aux allocations, mais s'il y a un intérêt pour l'enfant, ce sera la mère (par exemple : mère salariée et père indépendant). L'attributaire doit toujours avoir un lien de parenté ou d'alliance avec l'enfant.

Pour bénéficier des allocations familiales, vous devez compléter la « Demande d'allocations familiales » que vous pouvez obtenir auprès de votre caisse d'allocations familiales. Vous ne devez rien faire si vous recevez déjà des allocations familiales ou si une allocation de naissance a déjà été payée avant la naissance.

Si vous êtes chômeur, malade ou pensionné, adressez-vous à la caisse d'allocations familiales de votre dernier employeur.

L'EMPLOYEUR

L'annonce de la naissance du bébé à votre employeur est obligatoire et doit être faite dans les meilleurs délais. Il n'existe pas de document spécifique à ce sujet.

AUTRES

Si un organisme vous octroie une pension, une indemnité, une allocation, un revenu d'intégration ou une rente, vous devez l'avertir au plus tôt de la naissance de votre enfant.

L'attribution des prénoms

Les parents choisissent librement le prénom ou les prénoms qu'ils veulent donner à l'enfant. Cependant, l'officier de l'état civil ne peut recevoir dans l'acte de naissance des prénoms qui prêtent à confusion ou qui peuvent nuire à l'enfant ou à des tiers (prénoms ridicules ou odieux). Par ailleurs, un premier prénom masculin ne peut être attribué à une fille et vice versa et un nombre trop important de prénoms ne peut être admis non plus.

*Pour plus d'informations
sur les allocations familiales,
voir p. 34.*

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE

Pour vous occuper de votre enfant dans les meilleures conditions, vous avez besoin de temps. Le congé de maternité et de naissance, par exemple, sont là pour vous permettre de profiter au mieux des premiers moments de votre enfant.



Le congé de maternité

Les mamans salariées, chômeuses et indépendantes ont toutes droit à un congé de maternité. Prévu par la loi pour vous permettre de vous préparer au mieux à la naissance de votre enfant et de vous reposer par la suite, le congé de maternité se répartit en deux périodes : avant la naissance (prénatal) et après la naissance (postnatal).

LA DURÉE

Pour les salariées et les chômeuses, la durée totale du congé de maternité est de 15 semaines (19 en cas de naissances multiples). Le congé prénatal est de 6 semaines maximum (8 en cas de naissances multiples) dont 1 semaine (2 semaines en cas de naissances multiples) à prendre obligatoirement avant la date présumée de l'accouchement. À partir du 7^e jour qui précède la date présumée de l'accouchement, vous ne pouvez donc plus travailler. En cas d'accouchement avant la date présumée, les jours qui n'ont pas été pris sont perdus. Les 5 semaines restantes (7 en cas de naissances multiples) peuvent être reportées après les 9 semaines de congé postnatal (11 en cas de naissances multiples).

Si vous travaillez encore le jour de l'accouchement, la période de repos de maternité commencera à courir le jour après le jour de l'accouchement.

Afin de vous permettre de reprendre progressivement vos activités professionnelles, vous avez la possibilité d'étaler les 2 dernières semaines du repos de maternité (partie facultative) sur une période de 8 semaines après le congé postnatal et de reprendre ainsi votre travail à temps partiel.

Les indépendantes et les conjointes aidantes ont droit à un congé de maternité de 3 à 12 semaines, au choix (13 semaines en cas de naissances multiples). Les 3 semaines de repos obligatoire se composent de la semaine qui précède le jour de la naissance et des 2 semaines qui le suivent. Le repos prénatal facultatif peut être pris au plus tôt à partir de la 3^e semaine qui précède la date de l'accouchement. Le repos postnatal facultatif prend cours au plus tôt après la période obligatoire jusqu'à la fin de la 36^e semaine qui suit la naissance. Ces périodes facultatives doivent être prises par tranche de 7 jours calendrier.

ACCOUCHEMENT AVANT LA DATE PRÉVUE

Les 7 jours de la semaine de repos prénatal obligatoire ne peuvent être reportés. Si vous accouchez plus tôt que prévu et que vous n'avez pas arrêté de travailler à temps, votre repos de maternité peut être inférieur à 15 semaines (19 en cas de naissances multiples). Si vous n'avez pas pris toute la semaine précédant la date d'accouchement, vous perdez les jours non pris de cette semaine obligatoire de repos prénatal.

ACCOUCHEMENT APRÈS LA DATE PRÉVUE

Si vous accouchez plus tard que prévu et que vous avez déjà pris les 6 semaines de repos avant la date présumée de l'accouchement, la période de repos prénatal sera prolongée jusqu'à la date de l'accouchement. Dans ce cas, la durée du repos de maternité sera supérieure à 15 semaines (19 en cas de naissances multiples).

EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL AVANT L'ACCOUCHEMENT

Les titulaires salariées et les chômeuses qui ont été en incapacité de travail durant la totalité des 6 semaines qui précèdent l'accouchement (8 en cas de naissances multiples) peuvent bénéficier d'une semaine complémentaire de repos postnatal. Cette semaine doit obligatoirement suivre le repos. Pour obtenir cette semaine supplémentaire, il faut en faire la demande expresse à la mutualité.

Bébé 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 (\pm 5 mois et demi).

Les démarches

Les **salariées** doivent :

- 01 transmettre à leur employeur, à la fin du repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les 7 premiers jours suivant sa naissance, et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;
- 02 remettre à leur mutualité un certificat de l'établissement hospitalier attestant de la durée d'hospitalisation du nouveau-né. La mutualité pourra ainsi leur communiquer la date à laquelle se termine votre congé de maternité.

Si l'enfant n'a pas encore pu quitter l'établissement à l'expiration de la période de prolongation, vous devez, à la fin de cette période, transmettre une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier à votre employeur, certifiant que le nouveau-né

n'a pas encore pu quitter l'établissement à l'expiration de la période de prolongation, et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Les **chômeuses** doivent remettre à leur mutualité un certificat de l'établissement hospitalier attestant de la durée d'hospitalisation du nouveau-né. La mutualité pourra ainsi leur communiquer la date à laquelle se termine leur congé de maternité.

Les **indépendantes** doivent :

- 01 transmettre une demande écrite de prolongation du repos de maternité, à leur mutualité endéans les 15 jours qui suivent la naissance du nouveau-né ;
- 02 remettre à leur mutualité un certificat de l'établissement hospitalier attestant la durée d'hospitalisation du nouveau-né. La mutualité pourra ainsi leur communiquer la date à laquelle se termine leur congé de maternité.

Indemnisation

Salariées : 30 premiers jours : 82 % du salaire brut non plafonné. À partir du 31^e jour : 75 % du salaire brut (indemnités plafonnées).

Chômeuses : 30 premiers jours : allocation de base + 19,5% du salaire brut plafonné. À partir du 31^e jour : allocation de base + 15% du salaire brut plafonné.

Indépendantes : indemnisation par semaine complète (indemnités plafonnées).

COMMENT OBTENIR VOS INDEMNITÉS DE MATERNITÉ ?

Les salariées et les chômeuses

La mutualité vous verse des indemnités durant votre congé de maternité. Pour obtenir ces indemnités, vous devez, au début de votre congé de maternité, faire parvenir, à votre mutualité, un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement et la date à laquelle vous avez effectivement arrêté vos activités.

Votre mutualité vous fera alors parvenir une « Feuille de renseignements d'indemnités » à remplir par vous et par votre employeur. Si vous êtes « chômeur contrôlé », la mutualité prendra elle-même contact avec l'organisme qui paie vos allocations de chômage.

Après l'accouchement, remettez un extrait de l'acte de naissance à votre mutualité. Sur la base de ce certificat fourni par l'administration communale, la mutualité calculera la durée exacte du congé de maternité et vous communiquera la date de fin du congé de maternité par courrier. Si vous avez déjà accouché et que vous n'avez pas encore effectué de démarches pour obtenir vos indemnités de maternité, alors, vous devez uniquement nous faire parvenir l'acte de naissance. Les indemnités versées sont équivalentes à un pourcentage du salaire brut (voir tableau p.17).

Les fonctionnaires

Ce n'est pas la mutualité mais l'organisme public dans lequel vous travaillez qui paie vos indemnités (= à 100 % du salaire) durant toute la durée du congé de maternité.

Les indépendantes

Tant les travailleuses indépendantes, à titre principal, que les épouses aidantes ont droit à l'allocation de maternité. Pour cela, vous devez envoyer une demande, dûment remplie, à la mutualité indiquant la date à laquelle vous souhaitez faire débiter

vos repos et y joindre un extrait d'acte de naissance. Un premier paiement, couvrant les trois semaines de repos obligatoire, interviendra dès réception de la demande et à condition d'être en ordre de cotisations vis-à-vis de sa caisse d'assurances sociales. Le paiement des semaines facultatives sera effectué dès réception de la confirmation écrite de la reprise de travail et, au plus tôt, à la fin du congé de maternité pour autant que vous ne décidiez pas d'étaler ces semaines ou de reprendre votre activité indépendante à temps partiel.

Aide à la maternité pour les indépendantes

Toute femme qui travaille en tant qu'indépendante a droit auprès de sa caisse d'assurances sociales à 105 titres-services gratuits à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ces chèques - valables 8 mois - lui permettent d'obtenir une aide pour le ménage, la préparation de repas, les courses, etc. Ces chèques ne peuvent cependant pas être utilisés pour payer la garde des enfants. La demande doit être introduite auprès de votre caisse d'assurances sociales entre le 6^e mois de la grossesse et la 15^e semaine qui suit l'accouchement. **Pour plus d'informations, veuillez vous adresser à votre caisse d'assurances sociales ou surfez sur www.titres-services-onem.be**

AUTRES DÉMARCHES AVANT LA NAISSANCE

Les salariées

Au plus tard 7 semaines avant la naissance, (9 semaines en cas de naissances multiples) vous prévenez votre employeur du début du congé prénatal et de la date prévue de l'accouchement à l'aide d'un certificat médical.

Les chômeuses

Vous devez inscrire un « M » dans les cases de votre carte de pointage correspondant à ce congé. C'est de cette manière que le Forem ou Actiris sont informés de votre congé de maternité.

AUTRES DÉMARCHES APRÈS LA NAISSANCE

Les salariées et les chômeuses

Vous devez remettre, au plus vite, une attestation de reprise de travail ou du chômage à votre mutualité. Ce document vous a été remis par la mutualité et doit être rempli par l'employeur ou l'organisme qui paie l'allocation de chômage. En tant que chômeuse, n'oubliez pas de vous réinscrire au Forem ou chez Actiris. Si

vous décidez de rester chez vous pour vous occuper de votre enfant, vous devez également le signaler par écrit à votre mutualité.

Les indépendantes

En tant qu'indépendante et indemnisée, vous devez transmettre à votre mutualité, dans les deux jours, une attestation de reprise personnelle de votre activité de travailleuse indépendante.

Montants des indemnités		
Employée / Ouvrière (sous contrat de travail)	Chômeuse (complète, contrôlée)	Contrat rompu (au début du repos de maternité)
Indemnité durant les 30 premiers jours		
82 % du salaire brut non plafonné	Allocation de base + 19,5 % du salaire brut plafonné	79,5 % du salaire brut (indemnités plafonnées)
Indemnité du 31 ^e jour à la fin des 15 semaines		
75 % du salaire brut (indemnités plafonnées)	Allocation de base + 15 % du salaire brut plafonné	75 % du salaire brut (indemnités plafonnées)
Prolongation du congé de maternité : hospitalisation du bébé / 16 ^e semaine en cas d'incapacité de travail		
75 % du salaire brut (indemnités plafonnées)	Allocation de base + 15 % du salaire brut plafonné	75 % du salaire brut (indemnités plafonnées)

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. Par ailleurs, en temps normal, votre statut d'invalide vous donne droit à des allocations familiales majorées. Sachez que cette majoration vous sera attribuée sous certaines conditions.

Contrat de travail à durée déterminée

Dans ce cas, sachez que votre congé de maternité ne prolonge pas le terme de votre contrat. Vous pouvez néanmoins épuiser votre congé de maternité à l'issue duquel vous devrez vous réinscrire comme demandeuse d'emploi.

En cas de maladie durant la grossesse

Malheureusement, la grossesse ne vous protège pas de la maladie. Si cela vous arrive, votre médecin vous déclare alors inapte à poursuivre votre activité professionnelle ou à rechercher un emploi en tant que chômeuse.

LES SALARIÉES

Vous devez avertir votre employeur et lui envoyer un certificat médical au plus tard le 2^e jour ouvrable qui suit celui où l'incapacité a commencé, soit par voie recommandée, soit en le déposant directement à l'entreprise contre accusé de réception. La mutualité doit être prévenue dans les délais habituels par le biais du certificat médical original (28 jours pour une employée, 14 jours pour une ouvrière, 2 jours pour une chômeuse).

Qui paie quoi ?

Si l'incapacité débute avant le congé prénatal et se prolonge pendant celui-ci.

Cette incapacité de travail est assimilée à un congé de maladie normal. Un salaire garanti est donc dû par l'employeur pendant les 30 premiers jours de l'incapacité pour les employées et les 14 premiers jours pour les ouvrières. Passé ce délai, c'est la mutualité qui vous verse une indemnité d'incapacité de travail s'élevant à 60 % de la rémunération brute (indemnités plafonnées).

Cette indemnisation perdure jusqu'à

la veille du premier jour de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement. À partir de ce moment, l'indemnité de maladie est remplacée par l'indemnité de maternité pour une durée de 15 semaines. Si vous êtes en incapacité de travail durant la totalité des 6 semaines qui précèdent l'accouchement (8 en cas de naissances multiples), vous pouvez bénéficier d'une semaine complémentaire de repos postnatal indemnisée à hauteur de 75% de la rémunération brute perdue (indemnités plafonnées).

Plus d'infos en page 14

Si l'incapacité débute pendant le congé prénatal et se prolonge jusqu'à la naissance.

Dans la majorité des cas, la période d'incapacité sera considérée comme du repos de maternité, le montant de l'indemnisation étant plus favorable.

LES INDÉPENDANTES

Les femmes exerçant une activité indépendante sont considérées en état d'incapacité de travail lorsqu'elles doivent mettre fin à leurs activités en raison de lésions ou de troubles fonctionnels à 100 %.

Vous avez 14 jours à partir du jour qui suit le début de votre incapacité pour prévenir la mutualité en adressant une déclaration d'incapacité de travail (soit par courrier, soit en la déposant aux guichets de la mutualité contre accusé de réception).

Dès réception, la mutualité vous enverra différents formulaires à compléter et à lui renvoyer. Ceux-ci contiendront les renseignements relatifs à votre incapacité et à la cessation des activités (la vôtre et/ou celle de votre entreprise).

Qui paie quoi ?

Aucune indemnité n'est payée pendant les deux premières semaines. Ensuite, la mutualité vous verse une indemnité journalière (6 jours par semaine).

LES CHÔMEUSES

Vous n'êtes pas obligée de prévenir Actiris

ou le Forem au moment où l'incapacité débute mais vous devez inscrire la lettre « M » sur la carte de pointage dans les cases correspondant aux jours d'incapacité de travail. Par contre, il est obligatoire de prévenir le médecin-conseil de la mutualité, et ce, dans les deux jours ouvrables qui suivent le début de l'incapacité de travail.

Qui paie quoi ?

La mutualité paie, jusqu'à la 6^e semaine qui précède l'accouchement (8 en cas de naissances multiples), des indemnités équivalentes à l'allocation de base.



Le congé de naissance

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le père et le co-parent ont droit à 10 jours de congé de naissance. Ces 10 jours doivent être pris dans les 4 mois qui suivent le jour de la naissance mais peuvent être pris une ou plusieurs fois.

En cas de naissances multiples, le droit aux 10 jours de congé de naissance n'est reconnu qu'une fois.

Le co-parent est la personne qui au moment de la naissance :

- > 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.

Attention !

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

Il ne peut y avoir de lien de parenté (soeur, frère, tante, etc.) entre la mère de l'enfant et le co-parent.

Indemnisation

Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur (100 % du salaire). Les 7 jours suivants sont payés par la mutualité (82 % du salaire brut (indemnités plafonnées). Pour avoir droit à la rémunération, vous devez au préalable avoir informé votre employeur de l'accouchement.

Démarches

Demandez à votre mutualité et renvoyez-lui le formulaire de demande complété, en y joignant un extrait d'acte de naissance. Vous recevrez également une feuille de renseignements qui doit être complétée par vous et votre employeur et qui doit nous être transmise à la fin du congé de naissance.

TRANSFERT DU CONGÉ DE MATERNITÉ VERS LE PÈRE/CO-PARENT

Conditions

Le transfert du congé de maternité vers le père/co-parent n'est accordé que si la mère est hospitalisée au-delà de 7 jours après l'accouchement alors que le nouveau-né est déjà rentré à la maison ou en cas de décès de la mère. Si ces conditions sont remplies, le père/co-parent peut alors prétendre au congé et à l'indemnité de maternité à la place de la mère.

Démarches

Lorsque vous êtes salarié, vous devez avertir directement votre employeur afin d'être protégé contre un licenciement. Vous devez également faire la demande de ce transfert de congé auprès de votre mutualité en envoyant un certificat d'hospitalisation ou un extrait d'acte de décès de la mère ainsi qu'une attestation de l'établissement précisant que le nouveau-né est sorti de la clinique.

Indemnisation

En cas d'hospitalisation de la mère :

La mère conserve le droit à ses propres indemnités de maternité durant toute la durée du congé pris par le père/co-parent. Le père/co-parent, lui, a droit à une indemnité correspondant à 60 %

de sa rémunération brute (indemnités plafonnées).

En cas de décès de la mère :

Pendant le premier mois, le père/co-parent aura droit, selon la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, à 82 % de son salaire brut non plafonné ou à 79,5 % de son salaire brut (indemnités plafonnées). Les autres jours seront indemnisés à hauteur de 75 % de son salaire brut (indemnités plafonnées).

Quand se termine-t-il ?

Le congé se termine dès la fin de l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme du congé de maternité non encore épuisé par la mère au moment de son hospitalisation.

Qui prévenir en fin de congé ?

Le père/co-parent doit, au plus vite, remettre à la mutualité une attestation de l'employeur ou de l'organisme de paiement reprenant la date de reprise du travail ou du chômage. Il doit également remettre une attestation de l'hôpital indiquant la date à laquelle l'hospitalisation de la mère a pris fin.

Choisissez la couverture qui vous convient !

Hospimut

Vous cherchez une bonne couverture hospitalisation lorsque vous séjournez en chambre commune ou à deux lits ? Optez pour Hospimut !

Hospimut Plus

L'assurance hospitalisation qui vous offre une excellente couverture quel que soit le type de chambre choisi et qui vous offre une intervention spécifique dans les soins postnatals, l'accouchement à domicile ou encore, lorsqu'un parent passe la nuit au côté de son enfant hospitalisé.

www.fmsb.be



**MUTUALITÉ SOCIALISTE
DU BRABANT**

L'accès à la santé pour tous !

Le congé d'adoption

Si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé d'adoption, la durée de celui-ci est de 6 semaines. Par contre, si l'enfant a atteint l'âge de 3 ans au début du congé, il est réduit à 4 semaines. Si l'enfant adopté est handicapé à plus de 66 %, ces délais sont multipliés par deux.

Le congé d'adoption doit débuter au plus tard endéans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre national et prend automatiquement fin la semaine où l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

Les parents désireux de bénéficier du congé d'adoption doivent en faire la demande à leur mutualité et avertir leur employeur au moins 1 mois avant le début de la prise du congé d'adoption, à l'aide d'une lettre recommandée qui mentionne la date de début et de fin du congé. Les pièces justificatives de l'adoption doivent être adressées à l'employeur au plus tard au début du congé. L'indemnisation s'élève à 82 % de la rémunération brute (indemnités plafonnées).

Remarque :
le congé d'adoption
concerne aussi
les indépendants
(montants forfaitaires).



Le congé d'allaitement

DÉFINITION

Il s'agit d'une période d'interruption de votre travail qui succède au congé de maternité et dont le but est de vous permettre d'allaiter votre enfant.

DANS LE SECTEUR PUBLIC

Aucun congé d'allaitement n'existe en tant que tel pour le secteur public. Par contre, l'interruption de carrière et le congé parental sont un droit (voir page 27). Toutefois, si les conditions sont réunies, la contractuelle peut bénéficier du « congé d'écartement pour allaitement ».

DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Plusieurs situations sont possibles :

Convention collective

Il peut exister une convention collective dans votre secteur d'activité ou dans votre entreprise qui prévoit un congé d'allaitement, généralement non rémunéré, de durée variable.

Accord individuel avec l'employeur

Un accord individuel peut être pris avec votre employeur pour obtenir un congé sans solde de durée variable. Lors d'un tel congé, pour maintenir ses droits auprès de la mutuelle, il faut s'acquitter d'une cotisation continuée auprès de la mutuelle.

Congé d'écartement pour allaitement

Si vous devez exécuter une profession comportant des risques pour vous-même

et votre enfant, vous pouvez bénéficier d'un congé d'allaitement indemnisé à concurrence de 60 % du salaire brut (indemnités plafonnées). C'est le médecin du travail qui décide dans l'entreprise des types de travaux dangereux pour la santé de l'enfant et des catégories de personnel pouvant être visés par des mesures d'écartement du travail. La femme qui allaite a donc intérêt à s'adresser au médecin du travail si elle estime que son travail présente des risques.

Le congé d'écartement pour allaitement n'est indemnisé par la mutualité que pour une période maximale de 5 mois à partir du jour de l'accouchement.

Conseil !

Pour savoir quels sont les travaux susceptibles d'être néfastes pour le lait maternel, contactez le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
02 235 54 01 / cls.bruxelles@emploi.belgique.be.

Les pauses d'allaitement

DÉFINITION

Une pause d'allaitement est une interruption de travail qui vous permet d'allaiter votre enfant ou de tirer votre lait. Pour ce faire, vous utiliserez l'endroit adéquat qui est mis à votre disposition par votre employeur.

DURÉE DES PAUSES

Si vous travaillez 7h30 par jour au moins, vous avez droit à 2 pauses d'une 1/2h. Vous pouvez prendre en une ou deux fois.

Si vous travaillez moins de 7h30, mais plus de 4 heures par jour, vous pouvez prendre une pause d'une 1/2h.

Les pauses d'allaitement (dans l'entreprise) peuvent être prises jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant.

DÉMARCHES

Pour bénéficier de ce droit, vous devez en faire la demande à votre employeur 2 mois à l'avance par lettre recommandée ou en lui remettant un courrier en échange d'un reçu signé. Cependant, ce délai peut être réduit de commun accord.

Afin d'être indemnisée, vous devez remettre chaque mois une attestation

complétée par votre employeur et par vous-même au service indemnités de votre mutualité. Les pauses d'allaitement sont indemnisées par la mutualité qui paie une indemnité égale à 82 % de votre rémunération horaire brute non plafonnée.

Des exemplaires de ces attestations sont à votre disposition dans nos agences ou sur www.fmsb.be.

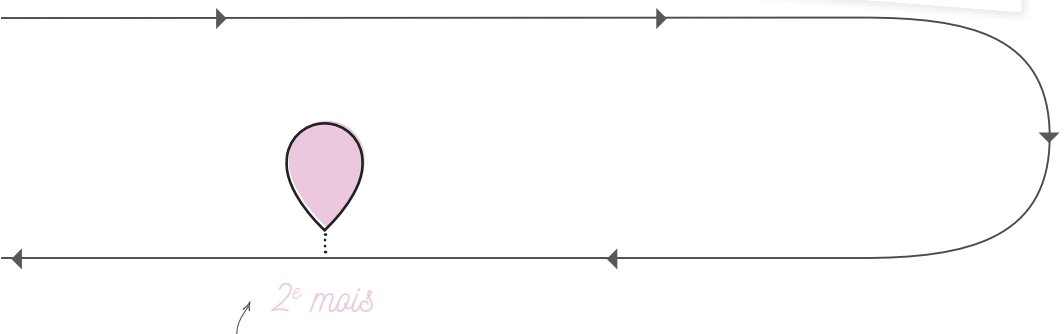


LES CONGÉS LIÉS À L'ÉDUCATION DE L'ENFANT

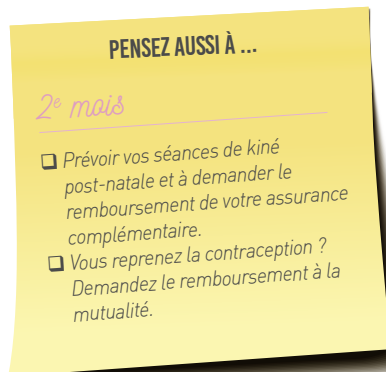
L'éducation d'un enfant nécessite du temps. Le congé parental et le crédit-temps, par exemple, permettent à la mère et au père de consacrer un maximum de temps à leur enfant.



- Si ce n'est pas encore fait, complétez la "demande d'allocation de naissance"
- Signalez la naissance de votre enfant à votre employeur.
- Le papa ou le co-parent bénéficie d'un congé de naissance de 10 jours à prendre dans les 4 mois. Il doit avertir son employeur et introduire une demande auprès de sa mutualité pour bénéficier des indemnités.



- Possibilité de prolonger l'allaitement après la fin du congé maternité (congé allaitement, pause allaitement).



AVANT LA NAISSANCE

PENSEZ AUSSI À ...

1^{er} mois

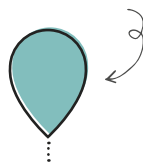
- ❑ Demander l'ouverture d'un dossier médical global (DMG) à votre médecin généraliste pour bénéficier de meilleurs remboursements.
- ❑ Vérifier votre assurance hospitalisation. Si vous n'en avez pas et que vous prévoyez de séjourner en chambre double ou commune, vous pouvez toujours souscrire à Hospimut (Plus) !

- ❑ Dès la confirmation de votre grossesse, prévenez votre **employeur** le plus rapidement possible pour bénéficier de la protection maternité.

- ❑ Dès le 4^e mois de grossesse, inscrivez votre enfant dans un milieu d'accueil agréé.



1-3^e mois



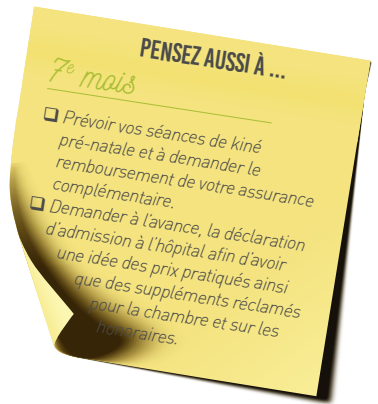
4^e mois



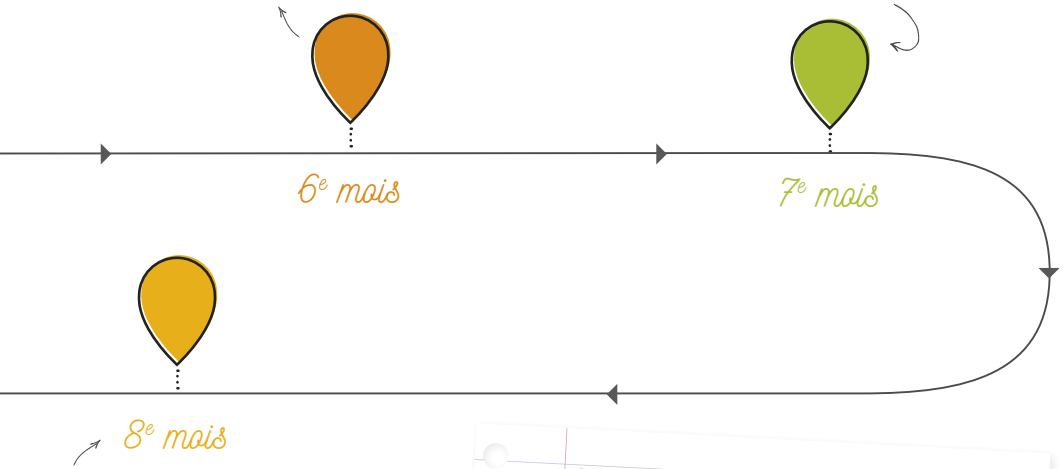
9^e mois

- ❑ Votre congé de maternité débute obligatoirement au plus tard **7 jours** avant l'accouchement.
- ❑ 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. À la réception de votre certificat, votre mutualité vous enverra une « Feuille de renseignements » à lui renvoyer au plus vite car elle permet de déterminer le montant de vos indemnités.
- ❑ Les demandeuses d'emploi préviennent le Forem/Actiris du début de leur congé prénatal au moyen de leur carte de pointage.
- ❑ Si vous comptez prendre un congé parental après votre congé de maternité, prévenez votre employeur 3 mois à l'avance.
- ❑ Pour bénéficier des allocations de maternité, les **indépendantes** doivent faire parvenir à la mutualité une demande de congé maternité.

- ❑ Si vous n'êtes pas mariés, demandez à votre partenaire d'établir le lien de filiation à la commune.
- ❑ Demandez l'allocation de naissance auprès de la caisse d'allocations familiales.
- ❑ Les **indépendantes** peuvent demander les 105 titres services gratuits d'aide à la maternité à leur caisse d'assurances sociales.



- ❑ Confirmez l'inscription de votre enfant auprès du milieu d'accueil.



- ❑ Les **salariées** doivent prévenir leur employeur de la date de début de leur congé de maternité.

Kinésithérapie pré et post-natale

Ticket modérateur 100% remboursé.

Aide à la procréation :
Fécondation in vitro → 500 euros
Injection intracytoplasmique de sperme → 700 euros

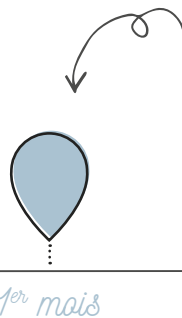
Le Medishop prête, loue et vend, à des prix abordables, du matériel pour bébé.

Découvrez tous nos avantages et services sur www.fmsb.be

MUTUALITÉ SOCIALISTE DU BRABANT
 L'accès à la santé pour tous !

APRÈS LA NAISSANCE

- ❑ Déclarez la naissance de votre enfant dans les 15 jours qui suivent l'accouchement à la commune où il est né qui vous fournira 2 attestations.
- ❑ Remettez une de ces 2 attestations à la mutualité pour calculer la date de fin de votre congé de maternité et vos indemnités, inscrivez votre enfant à la mutualité et bénéficierez de la prime de naissance et de nombreux avantages.
- ❑ Pour bénéficier des allocations familiales, complétez la « Demande d'allocations familiales » que vous pouvez obtenir auprès de votre caisse d'allocations familiales. Vous ne devez rien faire si vous recevez déjà des allocations familiales ou si une allocation de naissance a déjà été payée avant la naissance.



PENSEZ AUSSI À ...
3^e mois

- ❑ Introduire votre demande de remboursement à votre assureur, dès réception de la facture d'hospitalisation.
- ❑ Si vous désirez inscrire votre enfant à votre assurance hospitalisation Hospimut (Plus), faites-le dans les 3 mois qui suivent sa naissance*.

* Voir conditions générales sur www.fmsb.be.

- ❑ Dès que vous reprenez le travail ou le chômage, remettez à votre mutualité la carte « Avis de reprise du travail ou du chômage ». En tant que demandeuse d'emploi, vous devez vous réinscrire, dans les 8 jours, auprès d'Actiris ou du Forem, ainsi qu'auprès de votre organisme de paiement.
- ❑ En cas de problème de santé à la fin du congé de maternité, envoyez, dans les 48 heures, un certificat médical d'incapacité de travail au médecin conseil de la mutualité.

Le congé parental

QUI EST CONCERNÉ ?

Le congé parental est un droit individuel pour les travailleurs du secteur privé.

Il vous donne la possibilité de réduire ou de suspendre temporairement vos prestations de travail pour vous permettre de consacrer davantage de temps à l'éducation de votre enfant. Il s'applique aussi au personnel contractuel et statutaire des administrations communales et provinciales. Les personnes occupées dans l'enseignement, le secteur public ou une entreprise publique autonome n'entrent pas dans le champ d'application de cette réglementation.

C'est un droit qui vaut pour chacun des parents individuellement et pour chaque enfant. Seuls les parents biologiques ou adoptifs peuvent bénéficier du congé parental pour leur(s) enfant(s). En cas d'une naissance multiple, le congé est accordé par enfant et non par grossesse.

CONDITIONS

Vous ne pouvez cependant prétendre à ce droit que si, au cours de la période de 15 mois précédant votre demande, vous avez été lié pendant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au moins au même employeur par un contrat de travail.

QUAND PEUT-IL SE PRENDRE ?

Le congé parental peut être pris à partir de

la naissance ou de l'adoption d'un enfant jusqu'à son 12^e anniversaire. La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

DURÉE

Ce congé peut prendre trois formes :

- 01 Quel que soit votre régime de travail (temps plein ou temps partiel), vous pouvez arrêter complètement de travailler durant 4 mois. Les 4 mois peuvent être fractionnés par période d'1 mois ou un multiple ;



02 Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez décider de travailler à mi-temps pendant une période de 8 mois. Ce congé peut être fractionné par période de 2 mois ou un multiple ;

03 Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez réduire vos prestations de travail d'1/5 pendant une période de 20 mois. Ce congé peut être fractionné par période de 5 mois ou un multiple.

Vous pouvez passer d'une forme de congé parental à une autre. Pour ce faire, vous devez tenir compte du principe suivant : 1 mois d'interruption complète = 2 mois de réduction de prestations à mi-temps = 5 mois de réduction de prestations d'1/5 temps.

DÉMARCHES

Employeur

Au moins 2 mois et au plus 3 mois à l'avance, vous devez avertir votre employeur par lettre recommandée ou par simple lettre dont une copie doit être signée par votre employeur pour accuser de réception. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

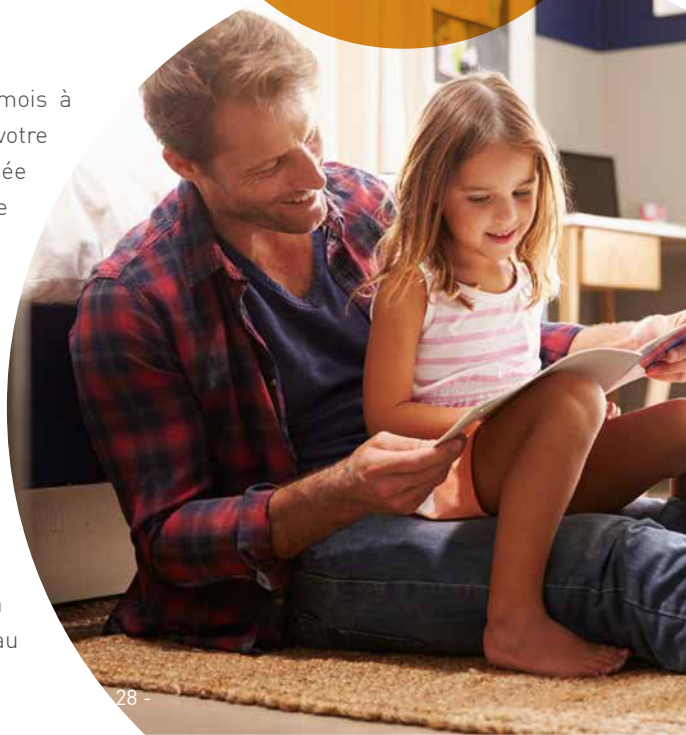
Cette lettre doit mentionner la forme de congé parental envisagée et les dates de début et de fin du congé parental.

Vous devez en outre fournir à votre employeur, au plus tard au

moment où le congé parental prend cours, les documents relatifs à l'adoption ou à l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers et une attestation relative à l'adoption. Pour chaque période ininterrompue de congé parental, une nouvelle demande doit être introduite.

Remarque

L'employeur ne peut refuser votre demande mais il peut reporter le congé parental de 6 mois au plus pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise et ce, par écrit dans le mois qui suit la demande.



Onem

Pour percevoir l'allocation de l'ONEM, vous devrez adresser une demande (au moyen des formulaires délivrés par l'ONEM) à l'ONEM. Vous devez envoyer le formulaire au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption. Il est également possible d'introduire son formulaire par la voie électronique sur <https://www.socialsecurity.be>.

Protection contre le licenciement

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

À combien s'élèvent les allocations ?

Le contrat de travail étant suspendu complètement ou partiellement, l'employeur ne paie plus de salaire. C'est l'ONEM qui paie une allocation.

Suspension complète

Pour un emploi à temps plein, les allocations s'élèvent à 816,56 € bruts par mois (montant en vigueur au 01/06/17).

Pour un emploi à temps partiel, vous percevrez une partie de ces 816,56 € bruts par mois, proportionnellement à la durée de vos prestations de travail.

Réduction des prestations

En cas de réduction à mi-temps du travail, les allocations s'élèvent à 409,27 € bruts par mois.

En cas de réduction des prestations de travail d'1/5 temps, les allocations s'élèvent par mois à 138,84 € bruts ou 186,71 € bruts pour les travailleurs isolés (c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge) (montants en vigueur au 01/06/17).

Tous les parents ont droit à un 4e mois de congé parental, mais ce 4e mois ne peut faire l'objet d'un paiement d'allocations d'interruption que si l'enfant est né ou a été adopté à partir du 08/03/2012. Si l'enfant concerné est né ou a été adopté avant le 08/03/2012, le 4e mois de congé parental est accordé mais sans allocations d'interruption.

Le crédit-temps

QUI EST CONCERNÉ ?

Le crédit-temps permet à tous les travailleurs du secteur privé d'interrompre complètement leurs prestations ou de les réduire de 1/5 ou à mi-temps, en bénéficiant d'une allocation de l'ONEM. Le crédit-temps « sans motif » a été supprimé. Il a été remplacé par le crédit-temps « avec motif ».

Il existe 6 motifs de crédit-temps. Ils se subdivisent en 2 catégories. Les crédit-temps prévus pour prendre « soin » d'un tiers et celui prévu pour « suivre une formation » :

- > soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans;
- > soins à un membre de son ménage ou de sa famille, gravement malade;
- > soins palliatifs;
- > soins à son/ses enfant(s) handicapés de moins de 21 ans;
- > soins à son enfant mineur ou à un enfant mineur membre de son ménage, gravement malade.
- > suivre une formation reconnue

DURÉE

Sur la totalité de votre carrière, vous avez droit à maximum 51 mois de crédit-temps avec motif. Dans le cas du motif de suivi d'une 'formation agréée', le droit est limité à une période de 36 mois.

CONDITIONS

À la date de l'avertissement écrit transmis à votre employeur, vous devez avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans la société.

En cas de crédit-temps à mi-temps ou d'un

cinquième, vous devez également satisfaire à une condition d'occupation pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit transmis à l'employeur. En cas de crédit-temps à mi-temps, vous devez avoir été occupé au moins à 3/4 temps et en cas de crédit-temps d'un cinquième, vous devez avoir été occupé à temps plein.

Vous pouvez prendre le crédit-temps avec motif à temps plein, à mi-temps ou sous la forme d'1/5ième. Les travailleurs ne peuvent pas tous choisir n'importe quelle forme de crédit-temps.

- > Le crédit-temps à 1/5ème est garanti pour chaque travailleur.
- > Une convention collective de travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise doit obligatoirement 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".

Vous disposez d'une durée maximale de crédit-temps avec motif sur l'ensemble de la carrière. Cette durée est exprimée en mois calendrier. Cela signifie qu'elle ne varie pas en fonction de la forme d'interruption demandée (à temps plein, à mi-temps ou d'un cinquième).

INDEMNISATION

Vous obtenez une indemnité de l'ONEM. Son montant dépend du type de crédit-temps et de votre situation personnelle. Pour en savoir plus, consultez le site www.onem.be

Le congé sans solde & démission

CONGÉ SANS SOLDE

Vous pouvez toujours demander à votre employeur s'il accepte de vous accorder un « congé sans solde ». Les deux parties en définissent les conditions, la durée, etc. et doivent trouver un accord. Il n'existe pas de « droit » au congé sans solde.

Ce régime a cependant des conséquences sur les droits du travailleur en matière de sécurité sociale, notamment pour l'assurance-chômage et l'assurance maladie-invalidité. Il peut exister une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise qui prévoit un régime permettant de demander un congé sans solde.

DÉMISSION

Si vous choisissez de démissionner pour vous occuper de votre enfant, sachez que vous ne recevrez aucune allocation pendant que vous élèverez votre enfant. Vous conservez cependant votre droit aux allocations pendant une période de 3 ans maximum à partir de la naissance de l'enfant mais pour cela, vous devez vous consacrer pendant 6 mois au moins à l'éducation de votre enfant. Passé ce délai, si vous vous inscrivez comme

demandeur d'emploi, vous pouvez toucher à nouveau une allocation de chômage et êtes couvert par toutes les branches de la sécurité sociale.

Sur votre lettre de démission, n'oubliez pas de mentionner que vous mettez fin au contrat avec l'intention spécifique d'élever votre enfant.



LES PRESTATIONS FAMILIALES

L'accueil d'un petit nouveau dans la famille coûte souvent cher. Les allocations familiales et l'allocation de naissance ou d'adoption sont là pour alléger votre facture et vous permettre d'accueillir votre enfant dans les meilleures conditions.



L'allocation de naissance

DÉFINITION

L'allocation de naissance est accordée à l'occasion de la naissance de tout enfant bénéficiaire des allocations familiales (voir p. 34) afin d'aider les parents à accueillir leur enfant dans des circonstances matérielles optimales.

QUI INTRODUIT LA DEMANDE ?

La demande est introduite dans l'ordre suivant : le père / la coparente si elle est plus âgée que la mère / la mère. S'il ne s'agit ni d'un travailleur salarié ni d'un travailleur indépendant, la demande est introduite par la personne la plus âgée de la liste suivante : le partenaire de la mère / un des grands-parents de l'enfant, si cette personne habite dans le même ménage / un oncle ou une tante de l'enfant, si cette personne habite dans le même ménage / un (demi-)frère ou une (demi-)sœur de l'enfant (même s'ils habitent en dehors du ménage).

DÉMARCHES

Vous pouvez demander l'allocation de naissance après 24 semaines de grossesse et jusqu'à cinq ans après la naissance de l'enfant.

Si vous travaillez (ou que vous êtes chômeur, pensionné ou malade), vous devez introduire la «demande d'allocation de naissance» auprès de la caisse d'allocations familiales de votre (dernier) employeur.

Si vous êtes travailleur indépendant, adressez la demande à FAMIFED ou à votre caisse d'allocations familiales.

QUAND EST-ELLE PAYÉE ?

L'allocation de naissance est payée à la mère. Elle peut être payée à partir du 8^e mois de grossesse. Une allocation de naissance est également due pour un enfant mort-né ou lorsqu'une fausse couche intervient après une grossesse d'au moins 6 mois.

COMBIEN ?

L'allocation de naissance s'élève à 1.272,52 € pour le 1^{er} enfant et à 957,40 € pour les suivants. En cas de naissance multiple, chaque enfant bénéficie d'un montant de 1.272,52 € (montant en vigueur au 01/06/2017).

Pour les enfants nés en Flandre, la prime s'élève à 1.247,58 € pour le 1^{er} enfant et à 938,66 € pour les suivants (montant en vigueur au 01/06/2016).

Les allocations familiales

VERS LA RÉGIONALISATION DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Suite à la réforme de l'État, une profonde refonte est en effet en train de se préparer : les allocations familiales vont être transférées du niveau fédéral vers les entités fédérées. Dans ce cadre, chaque entité planche sur un nouveau système à la mesure des besoins spécifiques de ses habitants. Au plus tôt le 1er janvier 2019, la régionalisation des allocations familiales sera complètement achevée. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé.

DÉFINITION

Les allocations familiales représentent le montant mensuellement octroyé à tout travailleur. Les salariés, les indépendants, les fonctionnaires, les chômeurs indemnisés, les invalides et les pensionnés ont droit aux allocations familiales.

QUI OUVRE LE DROIT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES ?

C'est l'un des deux parents qui ouvre le droit aux allocations familiales. La priorité est attribuée au père et ensuite à la mère si

les deux parents sont dans le même régime (soit, tous deux salariés ou indépendants). Pour des parents du même sexe, l'aîné des adoptants ouvre en priorité le droit aux allocations familiales.

DÉMARCHES

Pour bénéficier des allocations familiales, vous devez compléter la « Demande d'allocations familiales » que vous pouvez obtenir auprès de votre caisse d'allocations familiales. Vous ne devez rien faire si vous recevez déjà des allocations familiales ou si une allocation de naissance a déjà été payée avant la naissance. Si vous ne connaissez pas votre caisse, demandez son nom à l'employeur de la personne qui fait la demande d'allocations familiales ou à FAMIFED (0800 944 34).

Si vous êtes chômeur, malade ou pensionné, adressez-vous à la caisse d'allocations familiales de votre dernier employeur.

QUAND INTRODUIRE LA DEMANDE ?

La demande d'allocations familiales est à introduire à la naissance de l'enfant.

À PARTIR DE QUAND SONT-ELLES VERSÉES ?

Ces allocations mensuelles sont dues à partir du mois qui suit celui de la naissance et sont payées à terme échu.

Les allocations familiales d'un mois sont donc toujours payées vers le 8 du mois suivant. Exemple : un enfant né en janvier a droit aux allocations familiales de février, mais elles ne seront payées qu'en mars.

COMBIEN ?

Il existe trois montants qui varient selon le rang de l'enfant dans la famille. A partir du troisième enfant, tous reçoivent le même montant. Quand un enfant a des problèmes de santé importants, un complément d'allocations peut être accordé. Pour en bénéficier, il faut en faire la demande auprès de la caisse d'allocations familiales.

Pour plus d'informations sur les montants versés, contactez l'INASTI si vous êtes indépendant ou FAMIFED si vous êtes salarié. Si le dossier est déjà actif, contactez directement la caisse dont vous dépendez.

JUSQUE QUAND SONT-ELLES VERSÉES ?

Les allocations familiales sont dues inconditionnellement jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'enfant a ses 18 ans (21 ans pour l'enfant handicapé). Après 18 ans et jusqu'à 25 ans maximum, le droit aux allocations

familiales est soumis à des conditions. Le jeune doit suivre un enseignement ou une formation, il ne peut travailler que de façon limitée ou n'avoir qu'un revenu professionnel ou une allocation sociale réduits.



La Prime d'adoption

DÉFINITION

La prime d'adoption est accordée à l'occasion de l'adoption de tout enfant bénéficiaire des allocations familiales afin d'aider les parents à accueillir leur enfant dans des circonstances matérielles optimales.

La prime d'adoption est une prime que vous recevez lorsque vous adoptez un enfant.

Vous avez droit à la prime lorsque l'enfant adopté fait partie de votre ménage et que vous n'avez jamais reçu d'allocation de naissance pour cet enfant.

QUI INTRODUIT LA DEMANDE ?

La demande est introduite dans l'ordre suivant : le père adoptif / la mère adoptive. Lorsque les deux adoptants sont du même sexe, c'est le plus âgé qui demande la prime.

DÉMARCHES

Vous pouvez demander la prime d'adoption jusqu'à cinq ans après le dépôt de la requête en adoption ou la signature de l'acte d'adoption.

Si vous travaillez ou si vous êtes chômeur, pensionné ou malade, vous pouvez demander un formulaire de «demande de prime d'adoption» (model Eter) à votre employeur ou à sa caisse

d'allocations familiales. Complétez le formulaire, signez-le et envoyez-le à la caisse d'allocations familiales de votre employeur. Envoyez en même temps une copie de l'acte d'adoption ou de la requête en adoption.

Les travailleurs indépendants doivent adresser leur demande à FAMIFED ou à leur caisse d'allocations familiales.

QUAND EST-ELLE PAYÉE ?

Vous recevez la prime d'adoption dès que la caisse d'allocations familiales est en possession des documents nécessaires.

COMBIEN ?

La prime d'adoption est de 1.272,52 € (montant en vigueur au 01/06/2017).

En Flandre, la prime s'élevé à 1.247,58 € (montant en vigueur au 01/06/2016).

Si vous ne connaissez pas la caisse d'allocations familiales à laquelle est affiliée l'entreprise pour laquelle vous travaillez actuellement ou de votre dernier employeur, adressez-vous, en tant que futur parent, à votre employeur, à FAMIFED ou à l'INASTI (voir coordonnées en page 51).

Medishop, votre partenaire santé !



Matériel pour bébé

Le Medishop prête, loue et vend à des prix abordables du matériel pour bébé (langes, produits de soins, aérosol, tire lait, etc.).

*Babyphone et pèse-bébé :
prêt gratuit durant 3 mois*

Matériel pour la maman

Le Medishop dispose d'une large gamme pour aider les mamans à préparer l'arrivée du bébé et pour se remettre en forme : ceinture de bassin sacro-iliacale, ballons d'exercices, compresses d'allaitement, coussin de positionnement, hometrainer, ab trimer, etc.

Vous pouvez passer votre commande par mail : infomedishop@fmsb.be, par téléphone au 078 15 60 20 ou dans les agences de la Mutualité socialiste du Brabant. Les articles peuvent être livrés dans la plupart des agences de la mutualité ou à domicile.



**MUTUALITE SOCIALISTE
DU BRABANT**

MEDISHOP

Tous les articles sont directement disponibles dans nos Medishop :
Rue du Midi 112/114, Bruxelles / Schipvaartstraat 18, Louvain / Grote Markt 38, Vilvorde.

LES CONSULTATIONS ET L'ACCUEIL DES ENFANTS

Avant et après un accouchement, de nombreuses questions se posent aussi bien au sujet de la santé du fœtus ou de l'enfant que de l'accueil de ce dernier lors de la reprise du travail. L'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) organise une série de services qui vous apaiseront l'esprit.



Les consultations prénatales et postnatales

Des examens de santé préventifs sont effectués dans les consultations prénatales et dans les consultations pour enfants agréées ou directement gérées par l'ONE. La politique de suivi médical préventif et de promotion de la santé de l'ONE s'adresse à toutes les futures mères (consultations prénatales) et à tous les jeunes enfants de moins de 7 ans (consultations pour enfants, consultations périodiques). Toutes les consultations sont gratuites.

Dans le cadre des consultations pour enfants de l'ONE, le médecin et le TMS (travailleur médicosocial) suivent le développement, pratiquent des dépistages et les vaccinations à l'intention des enfants de moins de 7 ans et veillent à promouvoir la santé des enfants sains. Tous ces actes sont gratuits. Dans le cadre des consultations prénatales, le médecin, la sage-femme et le TMS veillent à la santé des futures mères et du fœtus, surveillent le bon déroulement de la grossesse, dépistent et préviennent les risques de prématurité ou de petit poids à la naissance et préparent les futures mères à l'accouchement et, si vous le désirez, à l'allaitement maternel.

Le but de ces consultations n'est pas de soigner les enfants malades. Ainsi, dès que le médecin constate un problème de santé, il oriente aussitôt les parents vers leur médecin traitant ou une institution de

soins pour assurer le suivi curatif. Si vous le souhaitez, un travailleur médicosocial de l'ONE (infirmier(ère) ou assistant(e) social(e)) qui collabore à la consultation, peut se rendre également à domicile pour discuter avec vous de l'arrivée de l'enfant ou vous guider dans vos démarches administratives (prime de naissance, etc.).

Pour connaître les horaires et adresses des consultations de l'ONE surfez sur www.one.be

LES CONSULTATIONS ORGANISÉES PAR LES FPS

Les Femmes Prevoyantes Socialistes (FPS) organisent des consultations prénatales et pour enfants dans de nombreuses communes. Ces consultations sont agréées par l'ONE et ont un rôle préventif et éducatif en matière de santé. Un médecin et une travailleuse médico-sociale assurent le suivi de la grossesse gratuitement ainsi que le suivi de la croissance et du développement de l'enfant depuis sa naissance jusqu'à l'âge de 6 ans (alimentation, vaccinations,...). Vous serez accueilli(e) par nos volontaires qui assurent notamment la pesée.

CONSULTATIONS PRÉ ET POST-NATALES AGRÉÉES PAR L'ONE

Consultations prénatales à Bruxelles, sur rendez-vous

Forest

Av. Van Volxem 400 ☎ 02 343 07 16

Molenbeek

Chaussée de Gand, 122 ☎ 02 414 94 53

Saint-Gilles

Rue des Etudiants, 14a ☎ 02 539 05 20

Consultations pour enfants de 0 à 6 ans à Bruxelles, sur rendez-vous

Anderlecht

Rue Démostène 85 ☎ 02 521 31 22

Rue de l'École Moderne 13 ☎ 02 521 05 99

Rue Homère 44 ☎ 02 522 11 05

Auderghem

Chaussée de Wavre 1366 ☎ 02 660 68 14

Berchem-Ste-Agathe

Rue de la Métairie 17-21 ☎ 02 425 03 27

Evere

Rue E. Degas 6 ☎ 02 726 91 06

Av. Platon 5 ☎ 02 726 45 25

Forest

Place St-Denis 58 ☎ 02 376 41 99

Ganshoren

Rue J. Degreef 2 ☎ 02 427 46 84

Laeken

Rue E. Delva 75 ☎ 02 428 98 25

Molenbeek

Av. Brigade Piron, 144 ☎ 02 410 64 98

Chaussée de Gand 122 ☎ 02 411 19 88

Rue De Bonne 25 ☎ 02 410 09 66

Neder-Over-Heembeek

Rue de Craetveld 44 ☎ 02 268 46 95

Saint-Gilles

Rue Vlogaert 22 ☎ 02 537 88 77

Rue des Étudiants 14a ☎ 02 539 05 20

Schaerbeek

Rue Alexandre Decraene 2 ☎ 02 241 91 62

Uccle

Chée d'Alseberg 1034 ☎ 02 376 85 82

CONSULTATIONS POUR ENFANTS DE 0 À 3 ANS, AGRÉÉES PAR KIND EN GEZIN (NL)

Arrondissements de Hal-Vilvorde et de Louvain, sur rendez-vous :

Haacht

Markt 5 ☎ 078 150 100

Hal

Molenborre 14 ☎ 078 150 100

Zellik

Fans Thirrystraat 6 ☎ 078 150 100



N'oubliez pas les vaccins !

Sauf contre-indication médicale, la vaccination du nourrisson commence à l'âge de 2 mois et devrait être terminée vers l'âge de 15 mois. À 18 mois, vous devez remettre à la commune le certificat de vaccination contre la poliomyélite.

Le seul vaccin légalement obligatoire est celui contre la poliomyélite. Les autres sont vivement recommandés. Certains sont exigés si votre enfant fréquente un milieu d'accueil.

La plupart des vaccins destinés aux nourrissons et aux enfants peuvent être obtenus gratuitement auprès de votre

médecin. Pour cela, votre médecin doit commander les doses à la Communauté française, à l'aide de vignettes autocollantes qui sont insérées au centre du « Carnet de l'enfant » que vous avez reçu à la naissance de bébé. Sinon, la consultation de nourrissons de l'ONE proche de votre domicile peut vous aider à obtenir ce « Carnet de l'enfant ».

Seul le vaccin contre les gastro-entérites à Rotavirus est payant mais il est remboursé partiellement par l'Inami. En outre, la mutualité accorde une intervention dans le cadre de la vaccination. Pour plus d'informations, rendez-vous en page 48.

	2 mois	3 mois	4 mois	12-13 mois	14-15 mois
Poliomyélite	✓	✓	✓		✓
Diphthérie	✓	✓	✓		✓
Tétanos	✓	✓	✓		✓
Coqueluche	✓	✓	✓		✓
Haemophilus influenzae de type B	✓	✓	✓		✓
Hépatite B	✓	✓	✓		✓
Pneumocoque	✓		✓	✓	
Rougeole				✓	
Rubéole				✓	
Oreillons				✓	
Méningocoque C					✓
Rotavirus	✓	✓	✓		

L'accueil des enfants

Il existe de nombreux types de milieux d'accueil et chacun reçoit les enfants selon une tranche d'âge et un nombre défini de places. Depuis quelques années, la demande d'accueil excède fortement l'offre. Il convient donc de s'informer et de s'inscrire à temps. Vous pouvez le faire dès le 4^e mois de grossesse !

Si par exemple vous préférez que votre enfant soit accueilli dans une collectivité avec d'autres enfants, vous choisirez la crèche, le préguardiennat, la maison communale d'accueil de l'enfance, la

maison d'enfants ou la halte-accueil. En revanche, si vous préférez que votre enfant soit accueilli au sein d'un accueil à caractère familial, aménagé pour recevoir de un à quatre enfants, vous choisirez l'option des accueillant(e)s conventionné(e)s avec un service, des accueillant(e)s autonomes ou de co-accueillant(e)s.

Les prix sont calculés en fonction des revenus des parents si le milieu d'accueil est agréé voire subsidié par l'ONE. Dans le cas contraire, les prix sont fixés librement.

	Types de milieu d'accueil	Nombre d'enfants	Âge	Prix
Collectif	Crèche (y compris parentale)	18 à 48 (14)	0 à 3 ans	Variet en fonction des revenus des parents*
	Prégardiennat	18 à 48	18 mois à 3 ans	Variet en fonction des revenus des parents*
	Maison communale d'accueil de l'enfance	12 à 24	0 à 6 ans	Variet en fonction des revenus des parents*
	Maison d'enfants	9 à 24	0 à 6 ans	Fixés librement
	Halte accueil	Variable	0 à 6 ans	Fixés librement
Familial	Accueillant conventionné	1 à 5	0 à 6 ans	Variet en fonction des revenus des parents*
	Accueillant autonome	1 à 5	0 à 6 ans	Fixés librement
	Co-accueillant conventionné	2 à 10	0 à 6 ans	Variet en fonction des revenus des parents*
	Co-accueillant autonome	2 à 10	0 à 6 ans	Fixés librement

*Milieux d'accueil subventionnés par l'ONE où les parents payent en fonction de leur revenu mensuel net, sur base du barème ONE.

VOUS N'ARRIVEZ PAS À TROUVER UNE STRUCTURE D'ACCUEIL ?

Si vous êtes salarié(e), vous avez le droit de vous absenter du travail pendant une durée maximale annuelle de 10 jours.

Attention ! Ils ne sont pas rémunérés, mais ils seront assimilés pour la sécurité sociale. Si votre employeur vous le demande, vous devrez lui fournir la preuve que vous avez bien utilisé ce congé pour faire accueillir votre enfant (certificat médical, attestation de la crèche, etc.).



AVANTAGES FISCAUX

*Pour vous aider à
commencer au mieux
votre nouvelle vie de
famille, il existe des
avantages fiscaux
intéressants.*



Les impôts sur les revenus

Par enfant à charge, un montant est déduit du revenu imposable. Ce montant varie en fonction du rang de

l'enfant (premier, deuxième, troisième, etc.) et est fixé annuellement par la loi fiscale (à chaque exercice d'imposition).

Déduction fiscale frais de garde

COMBIEN ?

Cette réduction consiste à déduire de l'impôt à payer, et non de la base imposable, une partie des dépenses engagées pour la garde de vos enfants. La réduction d'impôt s'élevé à 45 % de ces dépenses.

Vous pouvez faire valoir maximum 11,20€ par jour de garde et par enfant âgé de moins de 12 ans (ou de 18 ans en cas de handicap lourd).

CONDITIONS

Les frais de garde peuvent être déduits à condition que :

- > les dépenses concernent le paiement de la garde d'enfant dans l'Espace économique européen en dehors des heures normales de classe durant lesquelles l'enfant suit l'enseignement.
- > les dépenses soient effectuées pour la garde d'enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 12 ans ou 18 ans pour les enfants qui ont un handicap lourd.
- > les dépenses soient effectuées pour la garde d'enfants qui sont fiscalement

à votre charge ou pour lesquels la moitié de l'avantage fiscal doit vous être attribué.

- > vous bénéficiez de revenus professionnels (rémunérations, pensions, prépensions, allocations de chômage, bénéfiques, etc.)
- > les dépenses soient payées à certaines institutions ou personnes bien définies.
- > vous teniez à la disposition de l'administration les documents probants permettant de vérifier que toutes les conditions sont remplies pour la déduction des dépenses supportées.

Autres

Certaines communes offrent une indemnité de naissance, ainsi que des avantages aux familles nombreuses : tarifs préférentiels pour les plaines de jeux, les bibliothèques et autres équipements, réduction sur les taxes, etc. Renseignez-vous auprès de l'administration communale de votre domicile.

Le précompte immobilier

Chaque année, tous les immeubles sont soumis au précompte immobilier (cadastre). Il s'agit d'un impôt régional qui par conséquent, varie d'une région à l'autre. Pour les personnes à charge et les personnes souffrant d'un handicap, des réductions spécifiques sont prévues dans les trois régions belges.

Si vous habitez en Région wallonne ou bruxelloise, vous avez droit à la réduction du précompte immobilier pour enfants à charge si, au 1er janvier de l'exercice d'imposition, votre ménage compte au moins deux enfants en vie issus de votre union actuelle et/ou d'union(s) antérieure(s) et/ou si votre ménage compte une personne handicapée :

- > vous avez droit en Région bruxelloise à une réduction de 10 % par enfant restant à votre charge (20 % par personne handicapée à votre charge)
- > vous avez droit en Région wallonne à 125 € de réduction par enfant (250 € par personne handicapée à votre charge).
- > En Région flamande, en tant que propriétaire ou locataire d'une habitation, vous avez droit à une réduction si, au 1er janvier de l'exercice d'imposition, vous avez au moins 2 enfants à charge pour lesquels vous percevez des allocations familiales. Il s'agit ici d'une réduction forfaitaire et indexée du précompte immobilier. Un enfant souffrant d'un handicap compte pour deux.

DÉMARCHES

Si vous résidez en Région bruxelloise ou wallonne, vous devez introduire vous-même la demande de réduction pour charge de famille, maison modeste ou invalidité. Les documents sont téléchargeables sur <https://finances.belgium.be>

En Flandre, en tant que propriétaire, vous bénéficiez automatiquement de cette réduction. En tant que locataire, vous devez demander la réduction au moyen du formulaire de communication.

SPF Finances

02 572 57 57 - <http://finances.belgium.be>

AVANTAGES DE LA MUTUALITÉ

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



SOINS 100 % REMBOURSÉS JUSQU'À 18 ANS !

Toutes les superfamilles méritent une superprotection. C'est pour-quoi, la Mutualité socialiste rem-bourse intégralement les soins médicaux de vos enfants jusqu'à 18 ans ! Si le médecin est conven-tionné, cela signifie que vous ne payez rien !

Kinésithérapie pré et post-natale

Ticket modérateur
100 % remboursé.

PRIME DE NAISSANCE / ADOPTION

Intervention de 260 € à la nais-sance ou à l'adoption d'un enfant. L'intervention s'élève à 130 € lors-qu'un seul des parents est inscrit auprès de la mutualité et que cet enfant est inscrit à charge de ce parent.

ATELIERS NAISSANCE

Pour vous permettre de vivre la naissance de votre enfant dans les meilleures conditions, nous vous proposons les "ateliers naissance" du planning familial Rosa.

**planningrosa@fmsb.be /
02 546 14 33**

Aide à la procréation

Intervention unique de 500 € (maximum) pour la Fécondation in vitro (FIV) et de 700 € (maximum) pour l'Injection intracytoplasmique de sperme (ICSI).

VACCINATION

Nous accordons une intervention de 25 €/an dans le coût d'un vaccin acheté en Belgique.

DES CONSULTATIONS PRÉNATALES AGRÉÉES PAR L'ONE ET POUR ENFANTS DE 0 À 6 ANS

Gratuit !

fps-consultationsenfants@fmsb.be / 02 546 14 09

Plus d'informations en page 33.

AIDE MÉNAGÈRE

Gratuit !

ET PRISE EN CHARGE DES ENFANTS

Vous devez rester plus de 8 jours à l'hôpital suite à un accouchement difficile ? SOS-Mut est à votre service ! Nous mettons gratuitement une aide ménagère à votre disposition, nous conduisons votre enfant à l'école ou nous le faisons garder à domicile. **02 546 15 80**

GARDE D'ENFANTS MALADES (-15 ANS)

30h/maladie

- > Problème médical imprévisible de plus de 48 heures : participation personnelle de 1,50€/heure
- > Problème médical prévisible ou imprévisible de max . 1 journée : 20 € (journée de garde : 9 heures, la 10e heure est facturée 10€).

02 546 15 80 (24h/24, 7j/7)

MEDI'KIDS

Le service Medi'kids intervient dans les coûts de traitement d'une maladie lourde (jusqu'à 18 ans inclus). L'intervention est plafonnée à 5.000 €/an (franchise de 650 €/famille).

ÉCOLE À DOMICILE

Gratuit !

Votre enfant (-15 ans) est immobilisé plus de deux semaines suite à un accident ou une maladie imprévue ? Nous organisons un service d'école à domicile. **02 546 15 80**

DENTIMUT FIRST

Une couverture dentaire comprise dans votre assurance complémentaire.

SOINS ET SERVICES

À DOMICILE

Tarif conventionné

Nos services assurent les soins pré et postnataux. Nos services d'aide à domicile sont là, quant à eux, pour vous aider au quotidien et vous faciliter la vie. **soinsadomicile@fmsb.be / 078 15 60 20**

ROOMING-IN

Nous intervenons à concurrence de 15 €/jour pour le parent, que celui-ci séjourne auprès de son enfant hospitalisé ou qu'il passe la nuit au sein d'une infrastructure adaptée sur le campus hospitalier.

Medishop

Le Medishop prête, loue et vend une large gamme de matériel (para)médical.
078 15 60 20 / infomedishop@fmsb.be

Babyphone et pèse-bébé : prêt gratuit durant 3 mois

ÉPARGNE JEUNES

Nous proposons une formule d'épargne simple, sans risque et à un taux d'intérêt de 123,75%, pour vos enfants dès 14 ans !

FÉDÉRATION NATIONALE POUR LA PROMOTION DES HANDICAPÉS (FNPH)

La FNPH offre des activités épanouissantes aux enfants en situation de handicap, entre autres : camps, activités de week-end, vacances, ateliers, etc. **02 546 14 42 / fnph@fmsb.be**

SERVICE SOCIAL *Gratuit !*

Notre centre de service social peut, entre autres, vous aider à établir et introduire un dossier pour : une demande d'allocations familiales, une demande d'aide familiale ou ménagère, une demande d'intervention dans le cadre de Médi'Kids, une demande de logement social, etc. **02 546 15 12 / Toutes les coordonnées de nos assistants sociaux et des permanences se trouvent sur <https://www.fmsb.be/service-social>.**

ET PLUS ENCORE !

Découvrez tous nos avantages sur www.fmsb.be ou rendez-vous dans une de nos agences.

ADRESSES UTILES

*Voici un aperçu des
principaux services et
organisations que vous
pouvez contacter pour
obtenir des informations
complémentaires.*



Vous avez une question ...

...SUR LE CONGÉ ET LES INDEMNITÉS DE MATERNITÉ OU NOS AVANTAGES ET SERVICES ?

FMSB

Rue du Midi, 111 - 1000 Bruxelles
02 506 96 11 / mail@fmsb.be / www.fmsb.be

...SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION, L'ÉCARTEMENT ET LES PAUSES D'ALLAITEMENT ?

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

02 233 41 11 / information@emploi.belgique.be /
www.emploi.belgique.be

...SUR LE CONGÉ PARENTAL ET LE CRÉDIT-TEMPS ?

Office national de l'Emploi

02 515 41 11 / www.onem.be

... SUR LES MILIEUX D'ACCUEIL ET LA VACCINATION ?

Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)

02 542 12 11 / info@one.be / www.one.be

...SUR LES ALLOCATIONS FAMILIALES, L'ALLOCATION DE NAISSANCE ET LA PRIME D'ADOPTION ?

**FAMIFED - Agence fédérale
pour les allocations familiales**

0800 94 434 / bxl.fam@famifed.be
www.famifed.be

**INASTI - Institut National
d'Assurances Sociales pour
Travailleurs Indépendants
Bruxelles**

02 546 42 11
info@rsvz-inasti.fgov.be
www.inasti.be

Brabant flamand

016 31 47 11
info-leuven@rszv-inasti.fgov.be
www.rsvz.be

...SUR LES FRAIS DÉDUCTIBLES ?

SPF Finances

02 572 57 57
<http://finances.belgium.be>

...SUR LA PRIME DE NAISSANCE, LES ALLOCATIONS FAMILIALES ET LA PRIME D'ADOPTION ?

SPF Sécurité sociale - Centre administratif

Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique, 50, boîte 100, 1000 Bruxelles
02 528 60 11 / social.security@minsoc.fed.be / www.socialsecurity.fgov.be

