

Un bébé ?

C'est pour bientôt !





Une brochure des ***Mutualités Libres***

Rue Saint-Hubert, 19 - 1150 Bruxelles

T 02 778 92 11 - F 02 778 94 04

commu@mloz.be



Photos > Reporters

www.mloz.be

Un bébé ? C'est pour bientôt !

Vous attendez un heureux événement ? Dans ce cas, joie et rêverie sont certes au rendez-vous... mais fatigue et incertitudes aussi. En effet, il n'est pas toujours facile de savoir quelles sont les démarches à effectuer ou quand les entreprendre.

Savez-vous quels soins médicaux sont remboursés ? Quand devez-vous inscrire votre bébé à la crèche ? A combien s'élève votre indemnité de maternité ? Existe-t-il une indemnité de paternité ? Quelle est la durée du repos de maternité ? Qu'en est-il pour les indépendantes ?

Cette brochure vous aide tout au long de votre grossesse et après l'accouchement à réaliser toutes les formalités administratives avec moins de tracas.

Pour les fonctionnaires, une législation spécifique est en vigueur. Renseignez-vous auprès de l'institution compétente. Pour plus d'infos, contactez votre mutualité.



“Chéri, **je suis enceinte...**”

Protégée vis-à-vis de votre employeur

Vous avez tout intérêt à informer votre employeur de votre grossesse. Dès ce moment, vous êtes protégée par un certain nombre de mesures légales.

Vous pouvez remettre votre certificat médical avec la date présumée de l'accouchement à tout moment, mais au plus tard 7 semaines avant la date présumée (9 en cas de naissance multiple). En pratique, les femmes préviennent leur employeur dès le 3e ou 4e mois de grossesse.

Dans tous les cas, vous devez arrêter de travailler 7 jours avant la date présumée de l'accouchement.

A partir du moment où votre employeur a pris connaissance de votre grossesse, il lui est interdit, sauf exception, de vous demander de faire des **heures supplémentaires** ou un **travail à risques**. De même, il ne peut pas vous demander de **travailler de nuit** durant les 8 semaines précédant l'accouchement ou sur présentation d'un certificat médical.

Par ailleurs, vous avez le droit de vous absenter pendant vos heures de travail pour subir des **examens médicaux prénatals** qui ne peuvent pas avoir lieu à un autre moment, tout en gardant votre salaire. Informez votre employeur et remettez-lui un certificat médical si nécessaire.

De plus, **votre employeur ne peut pas vous licencier** pour des raisons liées à votre grossesse. Cette protection spécifique se termine à la fin du mois suivant le repos de maternité. Si, pendant cette période, une travailleuse enceinte est licenciée à cause de sa grossesse, l'employeur est obligé de lui payer non seulement l'indemnité de licenciement, mais également une indemnité supplémentaire s'élevant à six mois de salaire brut. C'est à l'employeur de prouver que le motif de licenciement n'est pas lié à la grossesse (faute grave, restriction économique,...). Toutefois, le préavis ne peut pas commencer ou continuer à courir pendant la période du repos de maternité.

A la poursuite de la crèche rêvée

Faites tout de suite le nécessaire pour trouver une crèche, car les listes d'attente sont longues ! Pour simplifier votre recherche, aidez-vous des critères de qualité définis par l'**ONE** (Office de la Naissance et de l'Enfance).

Pour en savoir plus : www.one.be.

Si vous disposez d'un revenu professionnel, vous pouvez déduire fiscalement une partie des frais de garde pour les enfants de moins de 12 ans.



Repos de **maternité**

Combien de temps ?

Le **repos prénatal** peut être pris 6 semaines (8 en cas de naissance multiple) avant la date présumée de l'accouchement. Sa durée minimale est d'une semaine, prise obligatoirement avant cette date ; si cette période de repos est plus courte, le solde des jours restants est perdu.

C'est vous qui choisissez d'arrêter le travail. Si vous continuez à travailler jusqu'à la limite, soit une semaine avant l'accouchement, tous les autres jours du repos prénatal seront postposés au repos postnatal, sauf pour les jours d'incapacité de travail (voir p. 26).

Le **repos postnatal** dure au minimum 9 semaines. En cas de naissance multiple, vous pouvez demander de le prolonger de 2 semaines. Pour ce faire, introduisez une

demande de prolongation auprès de votre employeur et de votre mutualité. Précisez le nombre de jours supplémentaires que vous souhaitez prendre (avec un maximum de 2 semaines).

Plus d'infos auprès de votre mutualité.

Indépendante ?

Votre repos de maternité est de 8 semaines (9 en cas de naissance multiple) que vous pouvez limiter à une durée de 6 ou 7 semaines (7 ou 8 en cas de naissance multiple). Le **repos prénatal** peut débuter 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement et le **repos postnatal** dure au minimum 2 semaines.

Repos (15 semaines) / (19 si naissance multiple)	
Repos prénatal = 6 semaines / 8 si naissance multiple	Repos postnatal = 9 semaines / 11 si naissance multiple
min. 1 semaine obligatoire avant la date présumée de l'accouchement 5 semaines facultatives (7 si naissance multiple) peuvent être reportées au repos postnatal obligatoire max. 6 semaines / 8 si naissance multiple	min. 9 semaines obligatoires (+ 2 semaines facultatives si naissance multiple) possibilité de le prolonger avec le solde du repos prénatal (max. 5 semaines / 7 si naissance multiple) max. 14 semaines / 18 si naissance multiple

Indépendante ? Repos (8 semaines) / (9 si naissance multiple)	
Repos prénatal = 3 semaines	Repos postnatal = 5 semaines / 6 si naissance multiple
min. 1 semaine obligatoire avant la date présumée de l'accouchement 2 semaines facultatives peuvent être reportées au repos postnatal obligatoire max. 3 semaines	min. 2 semaines obligatoires possibilité de le prolonger avec le solde du repos prénatal (max. 2 semaines) max. 7 semaines / 8 si naissance multiple

Quelle indemnité ?

Pendant toute la période du repos de maternité, la mutualité paie une indemnité de maternité. **Indépendante? Voir page 8.**

Aperçu de votre indemnité		
	30 premiers jours	A partir du 31^e jour
Travailleuse sous contrat	82 % de votre salaire	75 % de votre salaire (limité à un plafond maximum)
Travailleuse non liée par un contrat de travail	79,5 % de votre salaire (limité à un plafond maximum)	75 % de votre salaire (limité à un plafond maximum)
Chômeuse	allocation de chômage + 19,5 % de l'allocation	allocation de chômage + 15 % de l'allocation

L'indemnité de maternité est un revenu de remplacement imposable.
La mutualité effectue(ra) une retenue de précompte professionnel de 11,11 %.

Comment obtenir votre indemnité ?

Introduisez une demande auprès de votre mutualité avec un **certificat médical** mentionnant la date présumée de l'accouchement. La mutualité vous enverra ensuite une "**feuille de renseignements indemnités**", à remplir en partie par vous-même et en partie par votre employeur ou l'organisme qui vous paie l'allocation de chômage.

Après l'accouchement, remettez un **extrait d'acte de naissance** à votre mutualité. Sur la base de ce document, elle pourra calculer la durée exacte de votre repos de maternité.

A la fin du repos de maternité, remettez, dans les 8 jours, un **certificat de reprise du travail** à votre mutualité. Ce document vous a été remis par votre mutualité et doit être complété par votre employeur ou l'organisme qui vous paie l'allocation de chômage.

Indépendante ?

La mutualité vous paie une indemnité forfaitaire de 375,72 euros par semaine (montant d'application au 1er août 2009), versée en une fois au plus tard dans le mois qui suit votre dernière semaine de repos de maternité. Pour l'obtenir, demandez à votre mutualité le **formulaire de demande de repos de maternité pour travailleuse indépendante** sur lequel votre médecin doit indiquer la date présumée de l'accouchement et s'il s'agit ou non d'une grossesse multiple.

Au moment de reprendre votre activité, envoyez, dans les deux jours, un **avis de reprise du travail**, complété et signé par vos soins, à votre mutualité.

Attention ! Si vous ne communiquez pas les renseignements relatifs à vos périodes de repos, vous ne percevrez une indemnité que pour les 3 semaines obligatoires.

Aide aux indépendantes

Si vous êtes assujettie au statut social des travailleurs indépendants, vous pouvez bénéficier de **105 titres-services** délivrés gratuitement, à demander auprès de votre caisse d'assurances sociales. Vous pouvez les utiliser pour une aide ménagère, de repassage, ... via une organisation reconnue (un titre-service par heure de travail). Les chèques sont valables 8 mois et non remboursables. Vous pouvez demander vos titres-services à partir du 6e mois de grossesse jusqu'à la 15e semaine après l'accouchement.

Plus d'infos sur www.titreservice.be.

Congé spécial en cas de risque pour la grossesse : l'écartement

Si votre travail implique un risque pour votre grossesse (contact avec des **substances dangereuses**, nature de votre milieu professionnel, travaux lourds, etc.), et si votre employeur n'a aucun **travail de remplacement** (sans perte de revenus) à vous proposer, le médecin du travail peut décider de vous écarter. Dans ce cas, vous cessez totalement ou partiellement votre activité professionnelle.

Comment obtenir votre indemnité ?

Avertissez votre mutualité et envoyez-lui la **décision** de la médecine du travail de votre employeur.

Le montant de votre **indemnité** : 78,237 % de votre salaire brut (limité à un plafond maximum), jusqu'au début du repos prénatal. A partir de la période de repos prénatal, vous percevez votre indemnité de maternité (voir p. 7).

Ecartement partiel dans quel cas ?

1. Vous avez deux employeurs, mais une seule de vos activités professionnelles présente un risque pour votre grossesse. Vous pouvez poursuivre l'autre activité sans autorisation préalable du médecin-conseil.
2. Vous exercez deux activités différentes chez un même employeur, mais seule l'une des deux présente un risque pour votre grossesse. Vous pouvez poursuivre l'autre activité sans autorisation préalable du médecin-conseil.
3. Vous exercez une activité comme indépendante en plus de votre activité de salariée, et cette dernière présente un risque pour votre grossesse. Si vous souhaitez poursuivre votre activité d'indépendante, demandez au préalable l'autorisation du médecin-conseil et ne l'exercez pas durant vos horaires de salariée ! Votre mutualité vous versera vos indemnités.

Dans ces deux cas, votre mutualité peut intervenir financièrement.

Bon à savoir !

La **durée** de votre écartement, complet ou partiel, dépend de vos tâches professionnelles et est limitée à la durée de votre grossesse. Vous ne pouvez donc **pas transférer** vos jours d'écartement à votre repos postnatal.



Comment **déclarer votre enfant ?**

A la commune

Un enfant doit être déclaré, dans les 15 jours après sa naissance, au service de l'Etat civil de la commune où il est né, par un des parents ou par une personne présente à l'accouchement.

Munissez-vous :

- de votre carte d'identité (du papa et de la maman)
- du certificat médical de naissance
- de votre livret de mariage ou de l'acte de reconnaissance

L'administration communale vous remettra deux extraits d'acte de naissance. Vous en aurez besoin pour demander les allocations familiales et pour inscrire votre enfant comme personne à charge à votre mutualité.

Votre enfant est alors inscrit au registre de la population et la commune vous invitera à venir chercher ses documents d'identité ultérieurement.

Auprès de la mutualité

Envoyez le plus rapidement possible un **extrait d'acte de naissance** à la mutualité du parent à charge duquel vous souhaitez inscrire l'enfant. Celle-ci a besoin de ce document pour pouvoir calculer la durée exacte de votre congé de maternité et pour pouvoir inscrire votre enfant comme personne à charge. La mutualité vous remettra des vignettes ainsi qu'une attestation temporaire dans l'attente de la carte SIS de votre enfant.

A la caisse d'allocations familiales

Joignez un **extrait d'acte de naissance** à votre demande d'allocations familiales.

A l'employeur

Si les deux parents travaillent, ils informent chacun leur employeur de la naissance par courrier. Il n'existe pas de document spécifique prévu à cet effet.

Chômeuse ? Si vous êtes syndiquée, envoyez un **extrait d'acte de naissance** à votre syndicat après le congé postnatal, puis réinscrivez-vous au FOREM (Wallonie) ou chez Actiris (Région de Bruxelles-Capitale) et à votre organisme de paiement dans les 8 jours. Si vous étiez inscrite comme personne isolée, prévenez votre bureau de chômage afin de revoir votre taux d'allocation.

Assurance hospitalisation

Il est possible, si vous le souhaitez, de souscrire à une assurance hospitalisation pour votre enfant dès le jour de sa naissance.

Si vous êtes affilié(e) à **Hospitalia** (l'assurance hospitalisation des Mutualités Libres) depuis au moins 6 mois et en ordre de cotisations, votre enfant peut être inscrit sans période de stage et sans questionnaire médical à condition que l'inscription se fasse dans les 3 mois suivant la naissance.



Pendant que vous **allaitez votre bébé**

Congé spécial en cas de risque : l'écartement prophylactique

Si votre travail implique un risque pour l'allaitement (contact avec des **substances dangereuses**, nature de votre milieu professionnel, travaux lourds, etc.), et si votre employeur n'a aucun **travail de remplacement** (sans perte de revenus) à vous proposer, le médecin du travail peut décider de vous écarter pour allaiter votre enfant. Dans ce cas, vous prolongez votre repos de maternité. Cet écartement dure **maximum 5 mois** à dater de l'accouchement.

Comment obtenir votre indemnité ?

Envoyez à votre mutualité la notification de **l'écartement du travail** complétée par la médecine du travail de votre employeur. Le montant de votre **indemnité** : 60 % de votre salaire brut (limité à un plafond maximum) pendant toute la durée de votre écartement.

Congé d'allaitement

En tant que **salariée**, vous pouvez demander un congé d'allaitement à votre employeur. Dans ce cas, il s'agit d'un congé sans solde durant lequel vous ne percevez **aucune indemnité** de votre mutualité.

Ecartement partiel dans quel cas ?

Voir conditions p. 9

Pauses d'allaitement

En tant que **salariée**, liée par un contrat de travail dans le secteur privé, vous pouvez bénéficier de pauses d'allaitement pendant vos heures de travail pour vous permettre d'allaiter ou de tirer votre lait. Utilisez l'endroit adéquat mis à disposition par votre employeur au moment convenu entre lui et vous.

Vous travaillez	Pause d'allaitement
au moins 4 h / jour et moins de 7 h 30 / jour	½ h / jour
au moins 7 h 30 / jour	1 h ou 2 x ½ h / jour

Vous pouvez prendre des pauses d'allaitement jusqu'à 7 mois après la naissance. Cette période peut être prolongée de 2 mois maximum si la santé de l'enfant l'exige (p.ex. prématuré), sur présentation d'un **certificat médical**.

Quelle indemnité ?

Les pauses d'allaitement impliquent une suspension du contrat de travail et votre employeur n'est pas tenu de vous rémunérer pendant ces périodes.

Votre mutualité vous verse une indemnité (82 % de la partie perdue, limitée à un montant maximum, de votre salaire) sur base d'une **attestation mensuelle** complétée par votre employeur. Le document mentionne le nombre de demi-heures ainsi que les revenus, de manière à ce que la mutualité puisse calculer le montant de votre indemnité.

L'indemnité de la mutualité est un revenu de remplacement imposable. La mutualité effectue(ra) une retenue de précompte professionnel de 11,11 %.

Comment procéder ?

Auprès de la mutualité

Avertissez votre mutualité et fournissez-lui un **certificat médical** ou une **attestation d'allaitement** délivrée par un centre de consultation des nourrissons (ONE, Kind en Gezin). Chaque mois, envoyez-lui l'**attestation de pauses d'allaitement** complétée par votre employeur.

Auprès de l'employeur

Avertissez votre employeur par **lettre recommandée** 2 mois avant la reprise du travail. Joignez-y un **certificat médical** de votre allaitement ou une **attestation d'allaitement** délivrée par un centre de consultation des nourrissons (ONE, Kind en Gezin).

A partir de l'introduction de la demande jusqu'à la fin du mois suivant le dernier certificat ou la dernière attestation d'allaitement, vous êtes protégée contre le licenciement. En cas de **licenciement illégitime**, votre employeur est tenu de vous payer une indemnité supplémentaire s'élevant à 6 mois de salaire, en plus de votre indemnité de licenciement normale.

Attention ! L'indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité en cas de licenciement illégitime pendant la période de protection de la maternité.



Et les papas dans tout ça ?

Congé de paternité

Lors de la naissance, le papa, **salaré** lié par un contrat de travail, a droit à **10 jours de congé facultatifs**, à prendre durant les 4 mois après l'accouchement. Vous devez déclarer votre congé à votre mutualité.

Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur (100 % du salaire) et les 7 autres sont indemnisés par la mutualité (82 % du salaire brut, limité à un plafond maximum).

L'indemnité de paternité est un revenu de remplacement imposable. La mutualité effectue(ra) une retenue de pré-compte professionnel de 11,11 %.

Vous devez demander cette indemnité à votre mutualité et joindre un **extrait d'acte de naissance** à ce courrier.

La mutualité vous enverra une "**feuille de renseignements indemnités**", à compléter en partie par vous-même et en partie par votre employeur. Renvoyez-la au plus vite, car c'est sur la base de ces renseignements que la mutualité calculera le montant de votre indemnité.

Repos de paternité

Dans des circonstances plus éprouvantes (hospitalisation ou décès de la maman), le papa peut bénéficier d'un repos de paternité.

Combien de temps et quelle indemnité ?

En cas de **décès** de la maman, le papa a droit au solde restant du repos postnatal à dater du jour du décès. Il perçoit une indemnité calculée sur base de son salaire et aux mêmes conditions (taux d'indemnisation et période) que celui qui aurait été accordé à la maman.

Si la maman reste **hospitalisée plus de 7 jours à dater de l'accouchement**, elle maintient son indemnité de maternité et, à partir du 8e jour, le papa peut prendre son repos de paternité jusqu'à la date de sortie de l'hôpital de la maman (maximum 14 ou 18 semaines). Durant cette période, il perçoit également une indemnité (60 % de son salaire brut, limité à un plafond maximum).

L'indemnité payée par la mutualité est un revenu de remplacement imposable. La mutualité effectue(ra) une retenue de précompte professionnel de 11,11 %.

Comment procéder ?

Le père doit avertir son **employeur**. Il bénéficie ainsi d'une protection contre le **licenciement**. Il doit également avertir sa **mutualité** et, en fonction de la situation, joindre une **attestation d'hospitalisation** ou un **extrait d'acte de décès** de la maman.

La mutualité lui enverra une **"feuille de renseignements indemnités"** à compléter en partie par lui-même et en partie par son employeur. Il doit renvoyer ce document au plus vite car, c'est sur la base de ces renseignements que la mutualité calculera le montant de son indemnité.

A la fin de son congé, il doit remettre, dans les 8 jours, une **attestation de reprise du travail** complétée par son employeur à la mutualité, ainsi qu'un **certificat** annonçant la fin de l'hospitalisation de la maman.

Indépendants ?

Depuis le 1er janvier 2010, et uniquement en cas de décès de la maman, le papa peut bénéficier d'un repos de paternité et percevoir une indemnité forfaitaire.

Le papa et la maman doivent tous les deux avoir un statut d'indépendant pour en bénéficier.

Renseignez-vous auprès de votre mutualité.



Plus de temps avec votre enfant !

Congé parental

Le congé parental est facultatif. Il doit être pris entre la naissance et le **12e anniversaire** de votre (vos) enfant(s), à **temps plein** ou à **temps partiel**, fractionné ou pas. Vous pouvez en faire la demande pour chaque enfant.

Durée	Régime de travail	Fractionnable par tranches de
3 mois à temps plein	travailleur à temps plein travailleur à temps partiel	1 mois
6 mois à mi-temps	travailleur à temps plein	minimum 2 mois (ou multiple de 2)
15 mois à 1/5 temps	travailleur à temps plein	minimum 5 mois (ou multiple de 5)

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez passer d'un congé temps plein à un congé temps partiel. Principe : 1 mois temps plein = 2 mois mi-temps = 5 mois 1/5. Dans ce cas, vous devez introduire à chaque fois une nouvelle demande.

Quelle indemnité ?

L'ONEM (Office national de l'Emploi) peut vous verser une allocation mensuelle.

Formule	Allocation mensuelle (montants nets d'application au 01/09/2008)	
	- 50 ans	+ 50 ans
à temps plein	€ 653,23	
à mi-temps	€ 301,10	€ 510,73
à 1/5 temps	€ 102,15	€ 204,30
à 1/5 temps famille monoparentale	€ 137,37	

Ces montants sont imposables. Il y a une retenue de précompte professionnel : 10,13 % (interruption à temps plein) et 17,15 % (interruption à temps partiel).

Attention : pas d'indemnité d'incapacité de travail durant le congé parental.

Comment procéder ?

Informez votre **employeur** au plus tard 3 mois avant le début de votre congé, par lettre **recommandée** ou par courrier en échange d'un reçu mentionnant la date. Précisez la date de début, celle de fin et la formule souhaitée. Ainsi, vous êtes protégée contre le licenciement jusqu'à 3 mois après la fin du congé parental.

Pour toucher votre allocation, adressez-vous à l'**ONEM**.

Congé d'adoption

Tout travailleur **salaré** ou **indépendant** qui adopte un enfant peut prendre un congé d'adoption **ininterrompu** en bénéficiant d'un revenu de remplacement, payé par la mutualité. Si vous ne prenez pas la durée complète de votre congé, vous perdez les jours restants.

Ce congé facultatif s'offre à tous les parents qui adoptent un (des) enfant(s) âgé(s) de moins de 8 ans et doit être pris **dans les 2 mois** qui suivent l'inscription de l'enfant au registre national ou au registre des étrangers. Il n'est donc pas possible de le prendre avant, par exemple pour aller chercher l'enfant à l'étranger.

La durée du congé dépend de l'**âge de l'enfant adopté** et est doublée pour un enfant handicapé. Si vous adoptez en même temps plusieurs enfants, vous n'avez droit qu'à un seul congé d'adoption

Age de l'enfant	Durée maximale	Durée maximale si enfant handicapé
moins de 3 ans	6 semaines	12 semaines
entre 3 et 8 ans	4 semaines	8 semaines
à partir de 8 ans	pas de congé	pas de congé

Quelle indemnité ?

Vous percevez une indemnité pour toute la durée de votre congé d'adoption. Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur (100 % de votre salaire), le reste est à charge de la mutualité (82 % de votre salaire brut, limité à un plafond maximum). Ce dernier montant peut varier en fonction de votre régime de travail. Vous recevrez votre indemnité à la fin de votre congé d'adoption.

Indépendante ?

Votre mutualité vous verse un **montant forfaitaire** de 375,72 euros (montant d'application au 1er août 2009) par semaine de cessation d'activité payé en une fois, au plus tard un mois après le début de votre congé d'adoption.

Durant votre congé, vous ne pouvez exercer aucune activité professionnelle à titre personnel.

L'indemnité de la mutualité est un revenu de remplacement imposable. La mutualité effectue(ra) une retenue de précompte professionnel de 11,11 %.

Comment procéder ?

Auprès de la mutualité

Introduisez une demande de congé d'adoption auprès de votre mutualité. Joignez-y la preuve que votre enfant fait partie de votre **ménage** : soit la preuve de son inscription au registre national ou au registre des étrangers, soit la donnée "résidence principale" au registre national. Le cas échéant, envoyez aussi une **attestation** qui prouve le handicap de l'enfant.

La mutualité vous enverra une "**feuille de renseignements indemnités**", à compléter en partie par vous-même et en partie par votre employeur. Renvoyez-la au plus vite, car c'est sur la base de ces renseignements que la mutualité calculera le montant de votre indemnité.

A la fin de votre congé d'adoption, remettez à votre mutualité une **attestation de reprise du travail** complétée par votre employeur.

Auprès de l'employeur

Avertissez votre employeur, par écrit, au moins un mois avant le début du congé soit par **lettre recommandée**, soit par courrier remis en mains propres contre accusé de réception. Précisez la date de début et celle de fin du congé d'adoption. Transmettez aussi à votre employeur les **attestations d'adoption** (inscription de l'enfant au registre national ou au registre des étrangers), au plus tard quand le congé d'adoption commence.

Vous bénéficiez d'une **protection légale** contre le licenciement durant deux mois avant votre congé d'adoption et jusqu'à un mois après votre congé d'adoption.

Indépendante ?

Introduisez votre demande de congé d'adoption auprès de votre mutualité au plus tard le jour de l'inscription de l'enfant à votre résidence principale. Passé ce délai, elle est **irrecevable**.

Pour ce faire, envoyez un **formulaire de demande de congé d'adoption** (disponible auprès de votre mutualité) complété.

A la fin de votre congé d'adoption, envoyez, dans les deux jours, un **avis de reprise du travail** complété et signé par vos soins, à votre mutualité.

Diverses **aides financières**

Prime de naissance

Cette allocation (somme unique) est versée pour la naissance d'un enfant bénéficiaire d'allocations familiales.

Les **salariés** et les **indépendants** y ont droit, ainsi que les **chômeurs** qui ont déjà exercé une activité en tant que salarié en Belgique.

Prime de naissance (montants d'application au 01/09/2008)	
1ère naissance	€ 1.129,95
2e naissance et suivante(s)	€ 850,15 (par bébé)
naissance multiple	€ 850,15 (par bébé)

Comment procéder ?

En règle générale, le parent salarié fait la demande. La seule condition est d'avoir déjà exercé une activité en tant que **salarié**. Si ce n'est pas le cas, une autre personne (mère, grand-parent,...) peut faire la demande à sa place.

C'est votre **premier enfant** ? Adressez-vous alors au service du personnel de votre **employeur**. Celui-ci vous remettra un formulaire à compléter que vous envoyez ensuite à la caisse d'allocations familiales de votre employeur. Joignez-y le formulaire "mode de paiement des allocations" également complété.

Pour les **enfants suivants**, adressez votre demande à la **caisse d'allocations familiales** de votre employeur.

- **Pensionné(e) ou invalide** : adressez votre demande à la caisse d'allocations familiales de votre dernier employeur.
- **Chômeur(euse)** : c'est toujours le parent salarié qui fait la demande. Si le papa est chômeur et la maman indépendante, c'est lui qui fait la demande. Si le père est inconnu et la maman chômeuse, c'est elle qui fait la demande. Adressez votre demande à la **caisse d'allocations familiales** de votre dernier employeur.
- **Indépendant(e)** : si l'un des parents est salarié, mettez l'enfant à charge de ce parent afin d'obtenir la prime du régime salarié (plus intéressante). Si vous faites la demande en tant qu'indépendant(e), demandez le formulaire à compléter à votre caisse d'assurance sociale.
- **Jamais exercé d'activité salariale** : adressez votre demande à l'ONAFST (Office National des Allocations Familiales pour les Travailleurs Salariés).

Vous pouvez demander la prime de naissance à partir du 6^e mois de grossesse jusqu'à 5 ans après la naissance de l'enfant. En dehors de ce délai, votre demande n'est pas recevable.

La prime sera versée à la mère au plus tôt 2 mois avant la date présumée de l'accouchement et au plus tard 5 ans après la naissance de l'enfant.

Fausse couche ou enfant mort-né ?

Si votre grossesse a duré au moins 180 jours, vous bénéficiez malgré tout de votre allocation de naissance. Pour la percevoir, envoyez à la caisse d'allocation familiale une attestation médicale de la fausse couche ou l'attestation délivrée par la commune avec la mention "enfant présenté sans vie".

Avantage de l'employeur

Certains **employeurs** offrent à leurs employés un avantage spécifique en cas de naissance, éventuellement sous la forme d'une prime.

Prime d'adoption

Cette allocation (somme unique) est versée aux parents qui ont adopté un enfant dans leur ménage. Pour en bénéficier, l'enfant adopté doit faire partie du **ménage** de l'adoptant.

Le parent salarié fait la demande, mais si aucun des deux ne l'est, c'est le père qui s'en charge. Dans un couple de même sexe, c'est le plus âgé qui fait la demande.

En outre, un **acte** ou **requête d'adoption** doit avoir été réalisé en Belgique ou à l'étranger. Le montant de la prime (au 1^{er} septembre 2009) est de 1.129,95 euros par enfant adopté.

Comment procéder ?

Vous pouvez introduire votre demande dès que la **procédure d'adoption** a été entamée en Belgique ou à l'étranger et que l'enfant fait **partie de votre ménage**. Adressez-vous à la **caisse d'allocations familiales** de votre employeur, ou de votre dernier employeur si vous êtes chômeur(euse).

Joignez **2 documents** à votre demande de prime d'adoption complétée :

- une copie de l'acte d'adoption
- une composition de ménage OU une attestation de l'inscription au registre national OU une attestation sur l'honneur OU une attestation de deux témoins.

La prime sera versée au parent qui a adopté l'enfant. Si les deux parents ont adopté, ils choisissent celui qui recevra la prime.

Avantages complémentaires de la mutualité

Si vous cotisez à l'assurance complémentaire de votre **mutualité**, il est possible que vous et/ou votre partenaire ayez droit à une prime ou un cadeau de naissance.

Garde d'enfants malades

Si vous cotisez à l'assurance complémentaire, vous pourrez éventuellement faire appel au service "Garde d'enfants malades" de votre mutualité. Si les parents travaillent et que leur(s) enfant(s) est/sont malade(s), la mutualité enverra gratuitement, pendant un certain nombre de jours, une puéricultrice qualifiée et expérimentée.

Garde d'enfants en cas d'hospitalisation

Si vous êtes affilié à Hospitalia, l'assurance hospitalisation des Mutualités Libres, et si la maman est hospitalisée à la suite d'un accouchement ou si un des parents est inopinément hospitalisé tandis que l'autre travaille, vous avez droit à une garde d'enfants à domicile.

Plus d'infos ? Contactez votre mutualité.

Allocations familiales

Dans la plupart des cas, mais pas forcément, les allocations familiales sont payées via l'employeur du papa. A lui d'en faire la demande.

Joignez à celle-ci un extrait d'acte de naissance.

- **Salarié(e) ?** Adressez-vous au service du personnel de votre employeur.
- **Chômeur(euse) ?** Adressez-vous à la caisse d'allocations familiales de votre dernier employeur.
- **Indépendant(e) ?** Contactez votre **caisse d'assurance sociale**.

Les allocations familiales sont payées à partir du mois qui suit la naissance.

Montants mensuels par enfant (montants d'application au 01/07/2009)		
	Salariés	Indépendants
1er enfant	€ 83,40	€ 78
2e enfant	€ 154,33	€ 154,33
3e enfant et suivants	€ 230,42	€ 230,42

Exemple : si vous êtes indépendant(e) et avez 3 enfants, vous recevez chaque mois 78 euros + 154,33 euros + 230,42 euros, soit un total de 462,75 euros.

Les montants des allocations familiales peuvent varier. Ainsi, ils sont majorés pour les **orphelins** et les enfants placés en **institution**. Il existe également un complément pour les **familles monoparentales** avec des revenus modestes.

En outre, certains montants sont majorés pour les enfants :

- de travailleurs en **invalidité**
- de **chômeurs** (minimum 6 mois) ou de **pensionnés**
- **handicapés**

Plus d'infos sur ces montants majorés ? Contactez votre mutualité.



Le **suivi médical** de votre grossesse

Votre suivi gynécologique

En principe, la première consultation a lieu **entre la 6e et la 8e semaine** de grossesse. C'est à ce moment que le gynécologue constate votre grossesse et calcule la date présumée de votre accouchement.

Entre la 9e et la 31e semaine, vous vous rendez chez votre gynécologue une fois par mois. A partir de la 32e semaine, ce dernier contrôle toutes les 2 semaines votre poids et votre pression artérielle ainsi que le développement et la croissance de votre bébé.

Vous recevez un remboursement de votre mutualité, variable en fonction du statut conventionné ou non de votre gynécologue.

Echographies de grossesse

Vous recevez un remboursement pour trois échographies maximum pendant votre grossesse, davantage en cas de grossesse compliquée ou à risque. Pour accorder le remboursement d'échographies supplémentaires, votre mutualité doit recevoir l'accord du médecin-conseil.

Entre la 11e et la 14e semaine, la 1ère échographie a pour but de vérifier le bon démarrage de la grossesse, déterminer la date du début de la grossesse et la date présumée de l'accouchement ainsi que de déterminer le nombre de bébé(s) attendu(s).

Entre la 18e et la 22e semaine, la 2e échographie permet d'observer la croissance du bébé, d'examiner si les organes vitaux fonctionnent bien, de vérifier l'absence de malformations importantes et d'identifier le sexe du bébé.

Entre la 30e et la 34e semaine, la 3e échographie permet de vérifier la position du bébé et celle du placenta ainsi que d'estimer le poids de l'enfant à la naissance.

Le "triple test"

Il est possible d'estimer le risque de trisomie 21 par une prise de sang **entre la 11e et la 14e semaine** de grossesse. Cet examen est communément appelé "triple test" parce qu'il consiste à analyser trois éléments dans le sang de la maman. Vous recevez un remboursement de votre mutualité pour ce test.

La choriocentèse et l'amniocentèse

Ces examens sont effectués uniquement en cas de risque important d'anomalie chromosomique, auquel cas ils font l'objet d'un remboursement. Ils ne sont donc pas réalisés chez toutes les femmes enceintes.

La **choriocentèse** se fait **avant la 12e semaine** de grossesse : le gynécologue ponctionne des **cellules chorioniques** (présentes dans la poche des eaux), qui formeront le placenta, pour rechercher les risques d'anomalie chromosomique. Cet examen présente des risques de provoquer une fausse couche.

L'**amniocentèse** est pratiquée **à partir de la 16e semaine** de grossesse par le **gynécologue**. Celui-ci prélève du **liquide amniotique** (liquide dans lequel baigne le bébé) pour rechercher les risques d'anomalie chromosomique chez le fœtus. L'amniocentèse n'est pas douloureuse et ne présente, en principe, aucun danger pour la maman ou le bébé.

Sevrage tabagique des futurs parents

Une future maman peut bénéficier d'une intervention de 30 euros par consultation de sevrage tabagique, avec un maximum de 8 séances. Son partenaire peut, lui aussi, suivre le même traitement et bénéficier d'une intervention de 30 euros pour la 1ère consultation et de 20 euros pour les sept suivantes.

Plus d'infos ?

www.grossessesanstabac.be
www.fares.be

Consultez aussi notre brochure "9 mois en bonne santé. Le guide des futures mamans", disponible gratuitement auprès de votre mutualité.

Vos soins pré- et postnatals

Ce type de soins est organisé par des sages-femmes indépendantes, des centres de soins néonataux ou des services de soins à domicile/familiaux qui coordonnent l'aide professionnelle adéquate pour la maman et le nouveau-né.

Accoucheuse (sage-femme)

Une accoucheuse peut se charger des **soins médico-infirmiers pré- et postnatals**. Elle peut diriger l'**accouchement** ou tout simplement assister le médecin ou une collègue et ce, à l'hôpital, à domicile ou en hospitalisation de jour.

- Soins prénatals : séances individuelles d'**obstétrique** (examen obstétrique, prestations techniques et monitoring éventuel) ; préparation physique et mentale individuelle ou collective à l'accouchement, sauf la gymnastique prénatale.
- Soins postnatals : **surveillance postnatale** et soins pendant les premiers jours (souvent 5 jours) après l'accouchement.

Vous payez les honoraires à l'accoucheuse, sauf si elle travaille via le système du tiers payant (directement payés par la mutualité).

L'assurance maladie prévoit un **remboursement** des prestations pré- et postnatales effectuées par des accoucheuses :

- séances d'**obstétrique** (max. 12 par grossesse, y compris 2 visites à domicile)
- la **préparation à l'accouchement** (max. **12** sessions individuelles)
- les **soins postnatals** (max. **12**, sauf sur prescription médicale)

Les prestations effectuées par des accoucheuses conventionnées sont entièrement remboursées par la mutualité, sur présentation d'une attestation de soins donnés.

Le remboursement des honoraires facturés par des accoucheuses non conventionnées (pas obligées de respecter le tarif conventionné) est réduit de 25 %, sauf pour les personnes qui bénéficient de l'intervention majorée.

Kinésithérapie

Le kinésithérapeute assure, dès le 5e mois de grossesse, la **gymnastique prénatale**, dont l'apprentissage de la respiration pour l'accouchement, et la **rééducation postnatale** à raison de maximum **1 prestation par jour**.

L'assurance maladie prévoit un **remboursement** des prestations pré- et postnatales, maximum **9 par grossesse**, effectuées par des kinésithérapeutes. Des prestations supplémentaires peuvent être remboursées en cas de pathologie et avec l'accord du médecin-conseil.

Avec les kinésithérapeutes non conventionnés (pas obligés de respecter le tarif conventionné) le remboursement est réduit de 25 %, sauf pour les personnes qui bénéficient de l'intervention majorée.

Le remboursement de la mutualité se fait sur présentation d'une attestation de soins donnés.

Questions fréquemment posées

"Nous avons adopté un enfant déjà inscrit au registre national et qui aura 8 ans dans une semaine. Quelle est la durée de notre congé d'adoption ?"

Vous avez droit à vos quatre semaines de congé, car c'est l'âge de l'enfant au moment de son adoption qui est pris en compte.

"Je suis papa et souhaite prendre un congé de paternité, dois-je le prendre en une seule fois ?"

Vous pouvez prendre vos dix jours de congé, même en plusieurs fois.

"Puis-je reporter les semaines de mon repos prénatal si je tombe en incapacité de travail ?"

Si vous êtes en incapacité de travail durant votre repos prénatal...

- **toute sa durée** : il débute alors obligatoirement 6 semaines (8 si naissance multiple) avant la date réelle de votre accouchement et vous ne pouvez rien reporter au repos postnatal. Vous pouvez toutefois prolonger votre repos postnatal d'une semaine.
- **une partie** : vous pouvez reporter les semaines du repos prénatal durant lesquelles vous travaillez (ou êtes au chômage) au repos postnatal, sauf la semaine prénatale obligatoire.

"Combien va me coûter mon accouchement ?"

- **A l'hôpital** : informez-vous auprès de votre mutualité avant votre hospitalisation sur le coût d'éventuels suppléments à votre charge.
- **A domicile** : il n'y a pas de montants à votre charge si vous faites appel à des prestataires conventionnés (généraliste et/ou accoucheuse). Sinon, le remboursement est réduit de 25 %, sauf pour les assurées bénéficiant de l'intervention majorée.

"Notre bébé a été hospitalisé juste après sa naissance, puis-je rattraper mon repos postnatal pour le passer avec mon bébé ?"

Si votre bébé est hospitalisé plus de 7 jours après sa naissance, vous pouvez prolonger votre repos postnatal du nombre de jours d'hospitalisation, à partir du 8e jour. Cette prolongation est cependant limitée à 24 semaines et doit être continue. Renseignez-vous auprès de votre mutualité.



Adresses utiles

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

www.one.be

ONAFTS (Office National des Allocations Familiales pour les Travailleurs Salariés)

Tél. : 0800 94 434 (pour infos générales) - 02 237 23 20

www.onaf.ts.be

ONEM (Office national de l'Emploi)

www.onem.be

FOREM (Wallonie)

www.forem.be

Actiris (Région de Bruxelles-Capitale)

Tél. : 02 800 42 42 - www.actiris.be

Autres

www.grossessesanstabac.be

www.fares.be

www.titreservice.be

Des **brochures** et des **guides** pour vous aider

—
www.mloz.be



l'Union Nationale des Mutualités Libres regroupe