



## **STATUT SOCIAL DES ACCUEILLANTES D'ENFANTS**

Depuis le 01 avril 2003, moyennant un certain nombre de conditions, les accueillantes d'enfants peuvent bénéficier de la protection du régime de sécurité sociale. Cette nouvelle réglementation vise uniquement les personnes qui n'ont ni un statut de salarié, ni un statut indépendant.

### **Quelles sont les personnes visées par ce nouveau régime ?**

Cette réglementation s'applique uniquement à l'accueillante d'enfants qui :

- assure l'accueil d'enfants dans une maison équipée pour l'accueil dans un cadre familial
- est affiliée à un service reconnu soit par la Communauté française, soit par la Communauté flamande ou par la Communauté germanophone
- a établi une convention de travail avec le service

### **Quels sont les régimes de sécurité sociale auxquels les accueillantes sont soumis ?**

Elles sont assujetties :

- au régime de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités
- à un régime spécifique en matière de chômage c'est-à-dire qu'une indemnité (allocation de garde) est versée par l'ONEM à titre de compensation partielle de la perte de revenus du fait de l'absence d'enfants
- au régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés
- au régime des accidents de travail et maladies professionnelles
- au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés

Ce qui signifie qu'elles ont désormais droit :

- au remboursement des soins de santé
- à un revenu de remplacement en cas de repos de maternité, d'incapacité de travail et d'invalidité mais aussi en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle
- à une pension de retraite
- à une allocation de garde dans le cas où un enfant est absent pour des raisons indépendantes du travailleur
- aux allocations familiales

Par contre, elles n'ont pas droit :

- au pécule de vacances
- aux allocations de chômage du régime général

Toutefois, les personnes qui ont travaillé comme salarié ou perçu des allocations de chômage avant d'exercer leur activité comme accueillante peuvent prétendre aux allocations de chômage à la condition de ne pas avoir exercé cette activité plus de neuf ans.

Enfin, ces travailleurs ne sont pas considérés comme des travailleurs salariés.

## Qu'en est-il des horaires ONSS ?

Pour calculer les heures de travail, les prestations des accueillantes ont été converties en heures ONSS

- 1 jour- 1 enfant en garde = 1,9 heures ONSS
- 1 jour – 4 enfants en garde = 7,6 heures ONSS
- 5 jours – 4 enfants en garde = 38 heures ONSS = 1 temps plein
- 5 jours – 2 enfants en garde = 19 heures ONSS = 1 mi-temps

1 journée = journée travaillée ou assimilée (maladie de l'accueillante, fériés, 20 jours de vacances annuelles même si temps partiel, journées compensées par allocation de garde)

## Comment se calculent les cotisations de sécurité sociale ?

Le calcul des cotisations sociales s'effectuent sur base d'un salaire fictif, à savoir le revenu mensuel moyen minimum garanti. Celui-ci est actuellement fixé à 1.501.82€.

Toutefois, ce calcul s'effectue sur base de l'activité réelle au cours d'un mois donné. La garde d'enfants réalisée effectivement (c'est-à-dire les jours d'accueil) est convertie en heures fictives qui vont servir de base pour calculer les rémunérations fictives du mois.

Le service d'encadrement reconnu doit verser des cotisations patronales tandis que l'accueillante est redevable de cotisations sociales personnelles dont le taux est fixé entre 4 et 5% , Ces cotisations sont déduites par le service du montant des indemnités versées à l'accueillante par jour et par enfant

(18,43 au 01 septembre 2015). Ces indemnités sont payées mensuellement.

# I. LES DROITS

## A. Le remboursement des frais en soins de santé

Depuis le 01 avril 2003, chaque accueillante peut bénéficier du remboursement des soins de santé.

(honoraires médicaux, actes techniques, hospitalisation, médicaments,...)

Toutefois, elle doit remplir un certain nombre de conditions :

- acquérir la qualité de titulaire auprès d'un organisme assureur c'est-à-dire **s'inscrire auprès d'une mutuelle ou de la CAAMI** (caisse auxiliaire d'assurance maladie invalidité)

- **avoir payé un minimum de cotisations** à savoir cotiser sur un revenu annuel fictif de 4.560.96€. Si après deux ans, ce montant minimum n'est pas atteint, le travailleur a le choix entre payer un complément de cotisation personnelle ou rester à charge de son conjoint (ou cohabitant)

Il n'y a **pas de stage à accomplir**, le remboursement des soins s'applique immédiatement

## B.La pension

A partir du 01 avril 2003, le travail en tant qu'accueillante ouvre le droit à une pension de retraite.

Cette pension est fonction :

- du revenu professionnel que l'accueillante a perçu
- du nombre d'années de carrière comme accueillante et autres (travail précédent, chômage indemnisé)
- de la situation familiale

Pour obtenir une pension complète il faut avoir atteint l'âge de 63 ans (en 2004).

Pour une pension anticipée, il faut justifier de 35 années de travail (dont au moins un tiers de ce temps avec un emploi à temps plein)

## **C. Les allocations familiales et la prime de naissance**

L'accueillante peut ouvrir le droit aux allocations familiales à partir du 01/04/2003

Le montant correspond au montant des allocations familiales pour travailleurs salariés

L'accueillante doit avoir au moins 19h ONSS prestées ou assimilées c'est-à-dire 2 enfants temps plein par semaine

L'accueillante qui souhaite ouvrir le droit doit demander au service les formulaires de demande.

La prime de naissance peut être demandée à partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse pour la recevoir le 7<sup>e</sup> mois

## **D. Les revenus de remplacement (imposables)**

### **1. Les indemnités en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de maternité**

Pour avoir droit aux indemnités, il faut :

- **accomplir un stage de 6 mois comptant au moins 400 "heures de travail fictives"**

**N.B. : le chômage se calcule en régime 6 jours => chaque semaine d'incapacité compte 6 jours.**

#### **Procédure**

- Envoyer un certificat médical au service d'encadrement
- Pour obtenir le droit aux indemnités, **adresser un certificat d'incapacité de travail au médecin-conseil de la mutuelle au plus tard le 2<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit le début de l'incapacité de travail** Certaines mutuelles remettent à l'inscription des certificats-types : renseignez-vous

Si le médecin-conseil reconnaît l'incapacité, le service d'encadrement et l'accueillante devront compléter une feuille de renseignements. Le mari de l'accueillante doit compléter une déclaration sur l'honneur qui permettra à la mutuelle de déterminer, si l'incapacité dure plus de 30 jours, le maintien de l'indemnité à 60% ou son passage à 55%

- Renvoyer à la mutuelle une **attestation de reprise de travail** complétée par le service **dans les 48 heures** suivant la fin de l'incapacité

### Comment se calculent les indemnités

C'est le trimestre précédant celui au cours duquel l'accueillante d'enfants est tombée malade qui est pris en compte (les jours de chômage, fériés et de vacances annuelles sont assimilés)

Pour le trimestre, accueil normal de deux enfants par jour

- => nombre d'heures  $((1,9 \times 2) \times 5) \times 13$  (semaines) = 247 heures
- => salaire horaire (fixé par convention collective) = 9.12€€
- => salaire pour le trimestre :  $9,12€ \times 247 = 2.252,64€$
- => conversion en salaire journalier :  $2.252,64/78$  (régime 6 jours) = 28.88€
- => indemnités : 60% (ou 55% selon revenus du conjoint) = 17.33 (15.88)€

Un nombre d'heures de prestations maximal est fixé par trimestre

à 370,5 heures pour une accueillante agréée à 3 enfants TP (cela représente une indemnité de 60 % de 34,22€ )

à 494 heures pour une accueillante agréée à 4 enfants TP (cela représente une indemnité de 60% de 45.62€)

### Repos de maternité

- ➔ le repos de maternité s'élève à 15 semaines (17 semaines s'il s'agit de naissance multiple)
- ➔ il peut prendre cours dès la septième semaine (la neuvième si naissance multiple) précédant la date prévue de l'accouchement. **Obligatoire la semaine avant l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement.**
- ➔ le montant de l'indemnité est de **82% les trente premiers jours et 75% ultérieurement**
- ➔ il faut déposer les demandes à la mutualité et confirmation par le médecin de la date prévue de l'accouchement.

## 2.L'allocation de garde

Il s'agit d'une allocation octroyée par l'ONEM pour compenser les absences d'enfants inscrits pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillante.

**Il n'y a pas de période de stage.**

Le montant de l'allocation de garde s'élève à 30.57€ au 1<sup>er</sup> janvier 2015

**En début d'activité , l'accueillante doit introduire une demande d'allocation de garde au moyen d'un formulaire 220A délivré par le service d'encadrement auprès d'un syndicat ou de la CAPAC**(caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage).

Le service délivre à l'accueillante un **formulaire 220B** lorsqu'au cours du mois qui vient de s'écouler des enfants ont été absents. Ce formulaire doit être introduit auprès de l'organisme de paiement (CAPAC ou syndicat) dans les 3 ans qui suivent le mois auquel il se rapporte

Le nombre d'allocations de garde est calculé sur une base mensuelle en appliquant la méthode suivante :

Nombre maximal de jours de garde (nombre de jours qui serait atteint si tous les enfants inscrits étaient présents) : plan de référence ou capacité d'inscrits (IC)

Moins

Nombre de jours de garde effectifs (AU)

Nombre de jours de vacances, fériés ou d'incapacité (FU, MU,...)

## Voici brièvement expliquée la manière de décoder et compléter le formulaire 220B

### RUBRIQUE I – DONNEES D'IDENTIFICATION

Cette rubrique est obligatoire : dans nos services elle est complétée d'office informatiquement

### RUBRIQUE II – DONNEES RELATIVES AU CHOMAGE DANS LE MOIS CONCERNE

. Voici point par point les différents chiffres qui peuvent se trouver dans ce cadre.

- Capacité maximale : nombre d'enfants pour lequel l'accueillante est agréée : c'est à dire 2,3 ou 4
- Capacité inscrite : **IC** → correspond à votre horaire de référence (donc vos contrats).  
C'est à partir de ce chiffre que seront calculées les heures de chômage théoriquement indemnissables.
- Capacité d'accueil moyenne par jour : **K** → est obtenue en divisant votre **IC** par le nombre de jours prestés sur le mois (exemple si **IC** est égal à 98 et que l'accueillante a presté 23 jours sur le mois le **K** sera de :  $98/23 = 4,26$ )
- Heures de garde : **AU** (=) correspond au nombre de jours X 1,9 et de demi-jours X 0,95 d'accueil réellement effectué sur le mois
- Heures de jours fériés et vacances avec droits sociaux : **FU** (=) correspond au(x) jour(s) de vacances pris ainsi que les jours fériés. Le total de ces jours doit être multiplié par 1,9 et ensuite par le **K** (capacité moyenne du mois)
- Heures de congé sans solde sans droits sociaux : **VU** (=) correspond au(s) jour (s) de congé sans solde pris sur le mois c'est-à-dire jours excédants les 20 jours assimilés prévus par la réglementation multiplié par 1,9 puis par **K**
- Heures d'incapacité de travail : **ZU** (=) correspond au(x) jour(s) de maladie multiplié par 1,9 et par **K**
- Heures de période de maternité : **MU** (=) nombre de jours de maternité multiplié par 1,9 et par **K**
- Heures accident de travail : **OU** (=) nombre de jours d'accident de travail x par 1,9 et par **K**

#### **Vient le calcul du WU : heures de chômage théoriquement indemnissables**

Il faut multiplier le **IC** (qui est un nombre de jours) par 1,9 pour le transcrire en heures.

Il faut ensuite déduire les chiffres qui se trouvent aux sigles **AU**, **FU**, **VU**, **ZU**, **OU**, **BU**, **MU**.

Le **WU** doit être divisé par 6,33 (le chômage étant en régime 6 jours semaine : 38 heures divisé par 6 = 6.33).

Le montant obtenu doit être arrondi : en effet, l'allocation de garde ne peut être qu'un nombre entier ou un demi. :

Ainsi  $1.33 = 1.5 - 1.22 = 1 - 1.74 = 1.5 - 1.76 = 2$  allocations de garde.

Afin de chiffrer le montant de l'allocation, le nombre d'allocations de garde obtenu doit être multiplié par 30,57€ (depuis le 01/01/2015) et soustraire un précompte de 10,06%.

Le service doit dater et signer et ajouter le code s'il y a un cas de fermeture pour force majeure : il s'agit de jours où l'accueillante ne peut accueillir aucun des enfants pour force majeure par exemple la maladie contagieuse d'un de ses enfants ou de son mari, le décès d'un proche, un incendie ou une inondation toujours avec justificatif.

#### **RUBRIQUE III : déclaration d'autres activités ou revenus**

Attention cette rubrique est obligatoire et doit être complétée par l'accueillante qui doit

noircir le(s) case(s) concernant les jours où elle a exercé un autre travail que celui d'accueillante pendant le mois concerné. A notre connaissance, il n'existe par d'accueillante se trouvant dans la situation

**compléter la ligne (j'ai pris des vacances ou je voulais être libre un jour férié ou un autre jour : doivent être indiqué les dates exactes qui correspondent au **FU** et **VU****

**dater et signer le document**

**L'allocation de garde est imposable comme un revenu de remplacement et soumise à un précompte professionnel de 10,06% prélevé par l'organisme de paiement.**

#### Principes du plan de référence

- Il court encore en principe pendant 4 semaines après la fin d'une garde
- Il ne tient pas compte des périodes d'inscription inférieures à 4 semaines (=) pas d'allocation pour des gardes occasionnelles ou des jours supplémentaires au contrat de base.
- Ne tient pas compte des modifications (augmentation ou diminution du nombre de jours de garde) d'une durée inférieure à 4 semaines

**Attention : La capacité inscrits (IC) est limitée sur base mensuelle**

Soit à 22 jours X 4 = 88 jours (si agrément à 4 enfants)

Soit à 22 jours X 3 = 66 jours (si agrément à 3 enfants)

(on entend par « jour » les jours de travail mais aussi les fériés, les jours de congé,...)

Ainsi une accueillante agréée à 3 ETP qui a presté 58 jours de travail aura au maximum 8 jours de chômage (66 – 58). Celle qui a pesté 66 jours ou plus sur le mois n'aura pas de chômage

### **3. Les indemnités en cas d'accident du travail**

Une accueillante d'enfants qui a un accident de travail a droit depuis le 01 avril 2003

- à des indemnités de remplacement
- au remboursement des soins médicaux

Il faut néanmoins remplir certains critères liés à la réglementation relative aux accidents du travail

Succinctement, les cinq conditions suivantes doivent être réunies en cas d'accident du travail :

- il existe un évènement soudain (exemples : une chute, une explosion, une émotion causée par une peur,...)
- il existe une lésion : celle-ci peut être physique ou mentale
- l'évènement soudain a provoqué la lésion
- l'accident est survenu pendant l'exécution du travail
- l'accident est survenu à cause de l'exécution du contrat

L'accident sur le chemin du travail est également considéré comme un accident du travail si les conditions suivantes sont réunies :

- il existe un évènement soudain
- il existe une lésion
- l'évènement soudain a provoqué la lésion
- l'accident est survenu sur le trajet normal du travail

Par exemple, les accidents qui ont lieu lors de soirées de formation organisée par le service et au cours du trajet pour s'y rendre, sont considérés comme des accidents de travail

Dès qu'un accident survient il faut le signaler aussitôt au service d'encadrement, lequel doit introduire un formulaire de déclaration dans les 10 jours ouvrables auprès de l'assureur-loi. En cas d'incapacité temporaire, le travailleur perçoit 90% du salaire journalier moyen fictif. Ce salaire journalier équivaut au salaire fictif proportionnel au nombre d'enfants qui sont accueillis et ce, divisé par 365.

En cas d'incapacité permanente ou d'accident mortel, les indemnités sont calculées sur base du salaire fictif établi pour l'accueil de quatre enfants.

**L'accueillante doit toujours avoir à sa disposition un exemplaire de « déclaration d'accident » que le service doit lui remettre.**

### **4. Les indemnités en cas de maladies professionnelles**

Il existe deux possibilités :

- soit le médecin constate que la maladie contractée figure sur la liste des maladies professionnelles fixée par arrêté royal : on suppose alors automatiquement que l'accueillante a contracté la maladie lors de l'exercice de sa profession
- soit la maladie ne figure pas sur la liste précitée : dans ce cas l'accueillante doit démontrer que la maladie est directement due à l'exercice de la profession

La demande d'indemnisation doit être soumise au fonds des maladies professionnelles; Les documents sont complétés par le médecin traitant.

## II. LA FISCALITE

Pour les contributions, on ne parle pas d'époux à charge mais de contribuables et l'impôt est calculé sur le ménage : ménage à deux revenus ou à un revenu.

L'indemnité d'accueil n'étant pas considéré comme un revenu, elle n'est pas imposable. Les accueillantes forment donc des ménages à un revenu.

Cependant, depuis le 1 avril 2003, les revenus de remplacement (allocation de garde, d'incapacité de travail, d'accident de travail,...) doivent être déclarés et font d'ailleurs l'objet d'un relevé que recevront toutes les accueillantes chaque année avant de rentrer leur déclaration d'impôt.

Les montants des revenus de remplacement étant la plupart du temps limités et faisant déjà l'objet d'un précompte, l'impact fiscal devrait rester limité. Nous pourrions tirer certains bilans seulement dans les mois qui viennent..

### Le mari de l'accueillante est salarié

Pour l'employeur du mari, l'accueillante reste à la charge de son mari.

### Le mari de l'accueillante est allocataire social

Attention, le statut du mari peut changer en fonction de la rémunération imposable de l'accueillante (ex. : passer de chef de ménage à cohabitant)

1) Il est bénéficiaire d'interventions majorées

Si l'accueillante ne dépasse pas un certain revenu, le conjoint reste « chef de ménage ». Les chiffres en notre possession parlent de 657,28€ par mois mais c'est à vérifier avec la mutuelle  
L'accueillante perd son statut VIPO

2) Il est pré-pensionné : pas de problème

3) Il est chômeur

Le conjoint reste « chef de ménage » si l'accueillante ne dépasse pas 444,09€ par mois en revenus de remplacement.

\* En ce qui concerne les allocations de garde, l'accueillante peut demander au syndicat via le formulaire C220B de limiter automatiquement les allocations de garde au montant autorisé

\* Par contre, en ce qui concerne les indemnités de maladie, l'accueillante ne peut limiter leur montant. Si son incapacité se prolonge :

soit elle renonce à l'indemnité

soit son mari perd son statut de « chef de ménage » **durant la durée de l'incapacité**

4) Il est pensionné

L'accueillante ne doit prendre aucun revenu de remplacement : en effet, tout revenu de remplacement entraîne que le conjoint perd le statut de « pension de ménage » et devient pensionné « isolé »

**L'accueillante est veuve et bénéficie d'une pension de survie**

Le revenu de remplacement perçu pour le mois fait perdre le bénéfice de la pension de survie de ce mois. Il ne faut donc pas prendre.

Mais elle peut garder le droit aux conditions BIM (VIPO)