

Comment articuler vie professionnelle et rôle d'aidant-proche ?



02

Livret thématique

À destination des aidants-proches

Édition 2024



Éditeur responsable :

Maxime Delaite - Directeur

Aidants Proches ASBL, Route de Louvain-La-Neuve, 4/2 - 5001 Belgrade

Rédaction et mise en page :

Équipe des ASBL Aidants Proches

Illustrations :

Geneviève Van Diest

Numéro de dépôt légal D/2024/14256/0001

Avec le soutien de :



Table des matières

1. Avertissement	2
2. Avant-propos	3
3. Loi de reconnaissance des aidants-proches	5
4. Articulation emploi/formation avec votre rôle d'aidant	7
4.1. Dispositifs pour les travailleurs salariés	9
4.1.1. <i>Les interruptions de carrière</i>	9
4.1.2. <i>Le congé d'aidant</i>	24
4.1.3. <i>Les formules souples de travail</i>	25
4.2. Dispositif pour les travailleurs indépendants	26
4.3. Dispositif pour les demandeurs d'emploi (chômage)	28
4.4. Dispositif pour les bénéficiaires d'un Revenu d'Intégration Sociale (CPAS)	30
4.5. Dispositif pour les personnes en formation/à l'école	31
5. Coordonnées utiles	31
6. En savoir plus sur nos associations	33
7. Outils utiles pour les aidants-proches	35
7.1. La carte d'urgence Aidant-Proche	35
7.2. Le centre de documentation en ligne Doc'Aidants	35
7.3. Le Réseau SAM	35
8. Spécificités à Bruxelles	36
8.1. La Maison de l'Aidance	36
8.2. Les activités Entr'Aidants	36

1. Avertissement

Dans ce livret, nous employons le terme “aidant-proche” pour désigner toute personne qui apporte régulièrement son aide à un proche en déficit d’autonomie. Nos ASBL sont au service de toutes ces personnes, sans distinction ou condition supplémentaire.

Les situations peuvent être diversifiées :

- Il peut y avoir un ou plusieurs aidants pour accompagner une personne en déficit d’autonomie ;
- La relation d’aide peut s’étendre au-delà du cercle familial (ami, voisin, collègue...) ;
- Le déficit d’autonomie concerne tous les âges et sa nature est très diverse (handicap, maladie, accident, vieillissement...).

En Belgique, c’est la loi du 12 mai 2014 (modifiée par la loi du 17 mai 2019) qui définit l’aidant-proche comme « la personne qui apporte une aide et un soutien continus ou réguliers à la personne aidée ».

Plus largement, est « aidant-proche » toute personne qui apporte une aide régulière à un proche en déficit d’autonomie quelle qu’en soit la nature (handicaps, pathologies, vieillissement, etc.) et quel que soit l’âge de la personne aidée. Cette aide répond à des besoins particuliers et est apportée en dehors du cadre d’une rémunération professionnelle ET en dehors du cadre du volontariat.

On réserve généralement cette dénomination de volontaire/bénévole à une personne qui apporte une aide à la communauté, sans obligation ni rémunération, et ce en dehors d’un contexte familial ou privé. De plus, le bénévole/volontaire peut à tout moment arrêter de donner de son temps ou limiter strictement son engagement, ce qui est peu faisable pour les aidants.

IMPORTANT :

- **Le mot "aidant-proche" est utilisé pour désigner aussi bien les femmes que les hommes, pour tous les âges et tous les statuts sociaux.**
- **Les termes "aidé(e)" et "personne dépendante" font référence à la personne qui reçoit de l'aide de la part de l'aidant-proche. Cet usage a pour but d'alléger le contenu de ce livret et ne vise en aucun cas à diminuer la personne en déficit d'autonomie.**

2. Avant-propos

Aider un conjoint, un parent, un enfant, un ami, un voisin... malade, atteint d'un handicap, accidenté ou tout simplement vieillissant : cette réalité concerne près de 12,2% de la population belge de 15 ans et plus, soit plus d'un million de personnes, selon les chiffres de l'enquête santé menée par Sciensano en 2018. Venir en aide à un proche en déficit d'autonomie peut sembler tout à fait normal et naturel mais il ne faut pas minimiser le fait qu'une telle situation peut engendrer de nombreuses difficultés et adaptations au quotidien. Face à cette réalité, il n'est pas toujours facile de savoir auprès de qui trouver l'information dont on a besoin.

Dans cette optique, l'ASBL Aidants Proches a développé des « livrets thématiques » en collaboration avec l'ASBL Aidants Proches Bruxelles. Ils présentent toutes sortes d'informations, de conseils pratiques, de réflexions... qui, nous l'espérons, pourront apporter des pistes de solution et/ou des relais aux problèmes que vous rencontrez.

Les informations reprises dans ces livrets ne sont pas exhaustives et sont susceptibles d'être modifiées en fonction de l'évolution des législations. N'hésitez pas à contacter nos permanences téléphoniques pour tout renseignement complémentaire.

Coordonnées des ASBL Aidants Proches

ASBL Aidants Proches (en Wallonie)

Route de Louvain-la-Neuve, 4/2
5001 Belgrade (Namur)
Mail : infoaidants@aidants.be
Tél : 081/30.30.32



ASBL Aidants Proches Bruxelles

Boulevard De Smet de Naeyer, 570
1020 Laeken (Bruxelles)
Mail : info@aidantsproches.brussels
Tél : 02/474.02.55

Livrets déjà parus :

- Suis-je aidant-proche ?
- Comment articuler vie professionnelle et rôle d'aidant-proche ?



Vous pouvez vous procurer ces livrets en appelant le 081/30.30.32

Ils sont également téléchargeables en format PDF sur notre site, section publications.





3. Loi de reconnaissance des aidants-proches

En Belgique, les aidants-proches peuvent demander à être reconnus légalement depuis le 1^{er} septembre 2020. La loi (qui date du 12 mai 2014 mais était alors restée une coquille vide faute de volonté politique) vise à les reconnaître officiellement en tant que groupe à part entière, de les visibiliser et de mettre en lumière l'importance de leur rôle, essentiel pour notre système de soins de santé. À un niveau plus collectif, cette visibilisation permet de poursuivre les revendications destinées à faire valoir leurs droits. Les notions de reconnaissance légale, reconnaissance officielle et reconnaissance fédérale font toutes référence à cette loi.

Demander à être reconnu officiellement comme aidant-proche peut vous aider à vous (re)connaître vous-même dans ce rôle, et à être davantage conscient de ce qu'il peut impliquer, tant au niveau positif que négatif en termes d'impact sur les différents pans de votre vie privée, professionnelle et sociale, ainsi que sur votre santé.

Cette démarche se réalise auprès de votre mutuelle qui pourra vous épauler et jouer son rôle de prévention à vos côtés.

Toute personne peut être reconnue officiellement comme aidant-proche, et ce quel que soit votre statut socio-professionnel (étudiant, bénéficiaire d'allocations, travailleur indépendant ou salarié, retraité...) et quel que soit votre âge.

Attention :

Cette reconnaissance légale ne s'adresse qu'aux aidants-proches dont la personne aidée est accompagnée à domicile.

Certaines conditions doivent être remplies pour obtenir la reconnaissance fédérale :

- La personne aidée comme son aidant-proche doivent avoir leur résidence principale en Belgique et être inscrits au Registre de population ;
- L'aidant-proche doit apporter une aide et un soutien de manière continue ou régulière à la personne aidée ;
- Il doit avoir développé une relation de confiance ou de proximité avec cette dernière ;
- L'aide apportée doit être exercée à des fins non professionnelles et gratuitement ;
- Elle doit tenir compte du projet de vie de la personne aidée. Cette dernière doit d'ailleurs être d'accord pour cette demande de reconnaissance.
- La loi permet également d'obtenir, sous certaines conditions, un congé thématique pour aidant-proche. Nous l'abordons plus loin dans la rubrique travailleurs salariés.

Pour plus d'informations sur les conditions à remplir, contactez votre mutuelle ou nos permanences téléphoniques.



4. Articulation emploi/formation avec votre rôle d'aidant



Gérer de front vie familiale et vie professionnelle ou scolaire n'est pas toujours aisé... Ça l'est encore moins lorsque l'on est appelé à intervenir en tant qu'aidant-proche auprès d'une personne de son entourage.

Certaines solutions existent pour parvenir à mieux gérer votre emploi du temps entre le travail, la recherche d'emploi ou d'une formation, et votre vie de famille.

Le travail d'articulation entre activité professionnelle et aide est facilité par des ressources. Certaines sont propres à vous et à votre entourage (ressources financières, possibilité de faire appel à d'autres aidants informels ou professionnels, distance géographique entre lieu d'activité professionnelle/école et lieu d'aide...). D'autres dépendent du contexte de votre activité et des règles qui y sont en vigueur, comme les dispositifs existants dans l'entreprise ou l'établissement scolaire et, plus largement, la possibilité d'obtenir des assouplissements horaires.



D'autres encore proviennent de dispositifs publics : financement d'aides à domicile, dispositifs de répit, congé pour aidants-proches... Pour de nombreux aidants-proches, le travail/les études les aide à se ressourcer, à tenir (lien social, valorisation...) et ils ne souhaitent pas arrêter de travailler/étudier. Mais ils y sont parfois contraints.

Pour faciliter la compréhension des différents dispositifs légaux existants, nous sommes partis de la situation vécue par l'aidant-proche.

**Vous êtes aidant-proche
et vous êtes :**



► **Travailleur salarié**

↳ **Interruptions de carrière**

- *Les congés thématiques*
- *Les crédits-temps avec motif (secteur privé)*
- *Les interruptions de carrière (secteur public)*

↳ **Le congé d'aidant (au sein du congé pour raisons impérieuses)**

↳ **Les mesures souples de travail**

► **Travailleur indépendant**

► **Demandeur d'emploi et bénéficiaire d'une allocation de chômage**

► **Demandeur d'emploi et bénéficiaire d'un Revenu d'Intégration Sociale (CPAS)**

► **En formation/à l'école**



Quels sont vos droits pour articuler au mieux ces deux pans de vie ?

Pour mettre en route les procédures utiles, il est bon de faire part de vos difficultés et besoins à une personne « ressource » qui peut collaborer à la recherche d'un aménagement du temps de travail/de formation : votre employeur, le responsable des ressources humaines, votre syndicat, votre secrétariat social, le médecin du travail, le PMS et/ou service social de l'école, ...

4.1. Dispositifs pour les travailleurs salariés

Différents dispositifs existent pour articuler au mieux rôle d'aidant-proche et activité professionnelle en tant que travailleur salarié : les interruptions de carrière et, depuis fin 2022, la possibilité de demander des formules souples de travail ainsi que le congé d'aidant (qui doit être distingué du congé thématique pour aidant-proche).

4.1.1. Les interruptions de carrière

Les possibilités d'interruption de carrière en lien avec un rôle d'aidant-proche sont présentées ci-dessous dans les grandes lignes. Une interruption de carrière permet de suspendre ou de réduire les prestations de travail temporairement et sous certaines conditions. La majorité des mesures varie en fonction de différents facteurs (secteur privé/public, commission paritaire, type de soins apportés...).

Tout travailleur dispose d'un certain nombre de droits. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que les intérêts des deux parties, employeur et travailleur, peuvent diverger. L'employeur peut craindre d'être mis en difficulté suite aux aménagements d'horaire et/ou aux absences de son travailleur. Il s'agit donc de dialoguer pour trouver la meilleure solution.

L'employeur ainsi que le responsable du service du personnel ou des ressources humaines du lieu de travail sont des interlocuteurs privilégiés, car ils doivent fournir à leurs travailleurs l'information au sujet de la réglementation existante.

Quoi qu'il en soit, comme aidant-proche il est intéressant de connaître vos droits et de faire appel d'une décision lorsqu'elle semble injustifiée.



Pour en savoir plus à ce propos :

- L'Onem est le service compétent en ce qui concerne la réglementation relative aux interruptions de carrière pour les travailleurs salariés. Toutes les dispositions générales et particulières sont reprises en détail sur son site.
- Avec l'application Break@Work disponible sur celui-ci, calculez rapidement le montant de votre allocation de crédit-temps ou d'interruption de carrière ainsi que la durée à laquelle vous avez (encore) droit.
- Rendez-vous sur le site de l'Onem, rubrique « Interruption de carrière ».



4.1.1.1. Les congés thématiques (secteur privé et public)



Les travailleurs salariés peuvent, sous certaines conditions, solliciter un congé thématique. Ils sont actuellement au nombre de 4 (Congé parental, pour soins palliatifs, pour assistance médicale et pour aidants-proches) et sont accessibles dans tous les secteurs (privé et public). Ils permettent au travailleur d'obtenir une interruption complète ou partielle de ses prestations de travail pour des besoins précis, comme s'occuper d'un enfant, d'un proche malade ou en situation de dépendance.

Attention :

Ne confondez pas congés thématiques et crédits-temps avec motif. Nous abordons ces derniers au point 4.1.1.2. Crédits-temps avec motif.

- La réglementation applicable aux congés thématiques est parfois différente en fonction du secteur dont dépend votre employeur, surtout dans le secteur public. Renseignez-vous auprès de ce dernier ou sur le site de l'Onem.
- Lorsque vous prenez un congé thématique, vous pouvez obtenir une allocation financière mensuelle de l'Onem à titre de revenu de remplacement, moyennant le respect de certaines conditions.
- Cette allocation est forfaitaire (elle n'est pas calculée en fonction de votre rémunération) et dépend notamment du type de congé, de la réduction de vos prestations et de votre situation familiale. Elle ne compense que partiellement la perte de revenu.
- Les allocations d'interruption sont soumises à un précompte professionnel. Cela signifie qu'il y a une retenue à la source qui entraîne une diminution du montant de l'allocation perçue mais a l'avantage d'alléger l'impôt à acquitter après calcul définitif de celui-ci.
- Les différents congés thématiques sont cumulables (Exemple : vous pouvez prendre un congé parental et, quelques années plus tard, un congé pour soins palliatifs).
- Certains revenus ou activités ne peuvent être cumulés avec les allocations d'interruption, renseignez-vous !
- Vous êtes protégé contre le licenciement à partir de la demande écrite à votre employeur (ou son accord lorsqu'il est nécessaire) et jusqu'aux 3 mois qui suivent la période de congé. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant (dont la nature et l'origine sont étrangères à l'interruption de carrière).

- Le délai dans lequel vous devez avertir votre employeur varie d'un congé thématique à l'autre.
- Les périodes prises en congé thématique sont assimilées à une période d'activité professionnelle dans le calcul de la pension.
- Par contre, elles ne le sont pas pour le calcul de la durée des vacances annuelles (dans le secteur privé). Par exemple, si vous prenez 3 mois de congé thématique, vous perdrez $\frac{1}{4}$ des congés auxquels vous avez normalement droit l'année suivante.
- Si vous tombez malade, les allocations d'interruption de carrière continuent à vous être payées par l'Onem.



Les formalités à remplir sont assez similaires pour les différents congés



- ✓ Avertir votre employeur par écrit de votre volonté ;
- ✓ Joindre une attestation du médecin traitant (soins palliatifs et maladie grave) ou une attestation de reconnaissance comme aidant-proche (via la mutuelle);
- ✓ Introduire une demande auprès de l'Onem (formulaire téléchargeable sur leur site).

4.1.1.1.1. Le congé parental

Il peut être obtenu pour permettre au travailleur de s'occuper de ses enfants. Il faut obligatoirement un lien de parenté avec lui. Chacun des deux parents légaux ou adoptifs a droit au congé parental au nom du même enfant.



Attention :

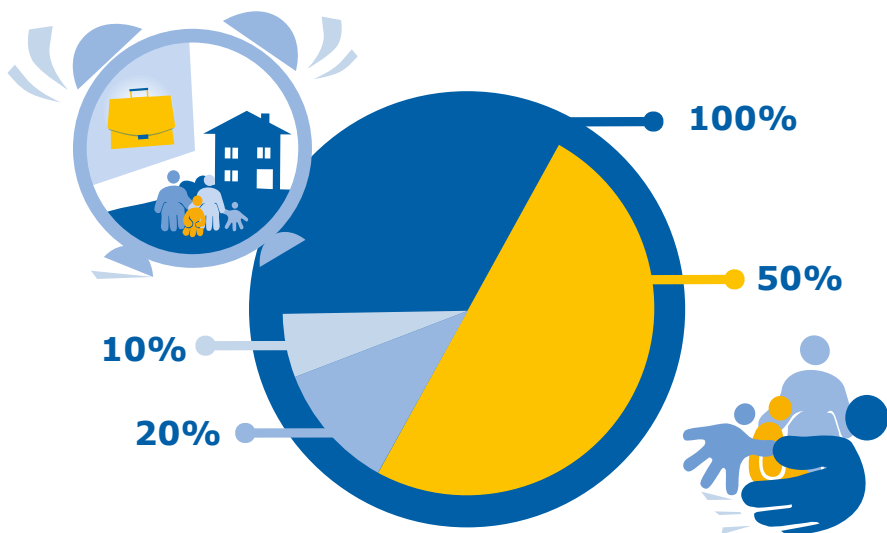
Certaines dispositions de flexibilisation sont dérogoatoires à la règle générale et nécessitent l'accord de votre employeur. Elles ne sont donc pas un droit, mais une possibilité.

Les conditions d'accès varient en fonction du secteur dont vous dépendez et comprennent :

- Une condition d'âge doit être remplie par l'enfant au moment de la demande : enfant âgé de moins de 12 ans, ou de moins de 21 ans pour les enfants souffrant d'un handicap (reconnaissance de minimum 66% d'incapacité ou 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale pour le droit aux allocations familiales supplémentaires) ;
- Une condition d'ancienneté chez l'employeur.

Formes et durée d'interruption possibles (en ce compris les mesures de flexibilisation) :

- L'interruption complète, que vous soyez dans un régime de travail à temps plein ou à temps partiel : 4 mois maximum, fractionnables par périodes de 1 mois ou en semaines (flexibilisation) ;
- L'interruption à mi-temps : 8 mois maximum, fractionnables par périodes de 1 mois ou un multiple de ce chiffre (flexibilisation) ;
- L'interruption d'un cinquième : 20 mois maximum, fractionnables par périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre ;
- L'interruption d'un dixième : 40 mois maximum, fractionnables par périodes de 10 mois ou un multiple de ce chiffre. Flexibilisation : possibilité de prendre un demi-jour/semaine ou 1 jour toutes les 2 semaines.



4.1.1.1.2. Le congé pour soins palliatifs

Il peut être obtenu pour permettre au travailleur de prodiguer des soins palliatifs à une personne en fin de vie et souffrant d'une maladie incurable en phase terminale.

Cette forme d'interruption de carrière ne peut pas vous être refusée, il s'agit d'un droit. Il n'est pas nécessaire d'attester d'un lien avec la personne en soins palliatifs pour en bénéficier.

Conditions :

- La personne que vous aidez est atteinte d'une maladie incurable et se trouve en situation palliative ;
- Le médecin traitant du patient atteste que vous êtes disposé à dispenser des soins palliatifs.

Formes et durée d'interruption possibles :

- L'interruption complète, que vous soyez dans un régime de travail à temps plein ou à temps partiel ;
- L'interruption à mi-temps, si vous êtes dans un régime au moins égal à 3/4 temps ;
- L'interruption d'un cinquième, uniquement dans un régime à temps plein ;

Quelle que soit la forme choisie, la durée est d'un mois, prolongeable 2 fois si nécessaire (donc 3 mois maximum par proche nécessitant des soins palliatifs), et ce quelle que soit la forme d'interruption choisie.

Si votre proche décède pendant l'interruption, vous pouvez poursuivre cette dernière jusqu'à la date d'échéance initialement demandée.

4.1.1.1.3. Le congé pour assistance médicale

Il peut être obtenu pour permettre au travailleur d'assister ou d'octroyer des soins à un membre du ménage (quel que soit le lien) ou de la famille (jusqu'au second degré) qui souffre d'une maladie grave. C'est le médecin traitant du patient qui atteste que le problème de santé dont souffre ce dernier (maladie ou intervention médicale) est considéré comme maladie grave dans le cadre du droit au congé.

Ce congé est un droit. Votre employeur ne peut le refuser si les conditions en vigueur dans votre secteur sont respectées. Celles-ci touchent à la taille de l'entreprise. Dans certaines situations, votre employeur dispose d'une possibilité de report pour des motifs liés au fonctionnement du service ou de l'entreprise.

Dans certains secteurs, le congé pour assistance médicale ne peut être obtenu que si l'interruption complète ou partielle de vos prestations est nécessaire pour aider à la convalescence de votre proche gravement malade, en plus de l'éventuelle assistance professionnelle dont il peut bénéficier par ailleurs.

Spécificité : l'assistance médicale à un **enfant mineur hospitalisé** permet de suspendre complètement vos prestations pendant une semaine (prolongeable d'une semaine supplémentaire) afin de l'assister ou de lui octroyer des soins, pendant ou juste après son hospitalisation en raison d'une maladie grave.

Conditions :

- Le médecin traitant de votre proche atteste qu'il souffre d'une maladie grave et que des soins ou une assistance doivent être prodigués ;
- Attestation de l'hospitalisation pour un enfant mineur.

Formes et durée d'interruption possibles :

- Interruption complète, que vous soyez dans un régime de travail à temps plein ou à temps partiel. Par proche aidé, vous pouvez interrompre complètement vos prestations par périodes d'un mois minimum à 3 mois maximum, avec un maximum de 12 mois cumulés. Le congé est fractionnable par périodes de 1 mois, ou par semaines (flexibilisation) ;
- Interruption à mi-temps (dans un régime au moins égal à 3/4 temps), et d'un cinquième (uniquement dans un régime à temps plein). Par proche aidé, vous pouvez réduire vos prestations par périodes d'un mois minimum à 3 mois maximum, avec un maximum de 24 mois cumulés. Le congé est fractionnable par périodes de 1 mois ou un multiple.

Attention :

La durée maximale de 12 mois d'interruption complète n'est pas cumulable avec celle de 24 mois d'interruption partielle. Si vous souhaitez passer d'une forme d'interruption à une autre, il faut considérer qu'un mois d'interruption complète est égal à 2 mois d'interruption partielle à 1/2 temps ou 1/5 temps.



Si votre proche décède pendant l'interruption, vous pouvez poursuivre cette dernière jusqu'à la date d'échéance initialement demandée.

4.1.1.1.4. Le congé pour aidants-proches

Il peut être obtenu pour permettre au travailleur d'apporter de l'aide ou du soutien à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap, est vulnérable et en situation de dépendance.

Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un membre de votre famille ou de votre ménage.

Ce congé est un droit et ne peut vous être refusé (sauf s'il n'est pas prévu dans la réglementation du secteur dont vous dépendez).

Attention :

La durée maximale de 6 mois d'interruption complète n'est pas cumulable avec celle de 12 mois d'interruption partielle. Si vous souhaitez passer d'une forme d'interruption à une autre, il faut considérer qu'un mois d'interruption complète est égal à 2 mois d'interruption partielle à 1/2 temps ou 1/5 temps.

Formes et durée d'interruption possibles :

- Interruption complète, que vous soyez dans un régime de travail à temps plein ou à temps partiel. Elle est de 6 mois maximum sur l'ensemble de votre carrière professionnelle, avec un maximum de 3 mois par personne aidée. Le congé est fractionnable par périodes de 1 mois ou un multiple de ce chiffre ;
- Interruption à mi-temps et un cinquième temps, uniquement dans un régime à temps plein. Elle est de 12 mois maximum sur l'ensemble de votre carrière professionnelle, avec un maximum de 6 mois par personne aidée. Le congé est fractionnable par périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre.

Conditions à remplir comme aidant-proche :

Être reconnu via sa mutuelle comme aidant-proche avec octroi de droits sociaux dans le cadre de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant-proche (voir le point 3. Loi de reconnaissance des aidants-proches).

4.1.1.1.5. Synthèse des 4 congés thématiques

Type de congé	Durée d'interruption par personne aidée	Conditions
Congé parental	4 mois à temps plein 8 mois à mi-temps 20 mois à 1/5 ^e temps 40 mois à 1/10 ^e temps	Être le parent d'un enfant de moins de 12 ans ou de moins de 21 ans si porteur de handicap (attestation)
Congé pour soins palliatifs	1 mois, peu importe le régime de travail (Renouvelable 2 fois)	Attestation du médecin traitant de la personne aidée
Congé pour assistance médicale	12 mois à temps plein 24 mois à temps partiel	Attestation du médecin traitant de la personne aidée
Congé pour aidants-proches	3 mois à temps plein 6 mois à temps partiel	Attestation de reconnaissance avec octroi de droits sociaux comme aidant-proche pour la personne aidée

4.1.1.2. Les crédits-temps avec motif (secteur privé uniquement)

Grâce au crédit-temps avec motif, le travailleur peut temporairement suspendre ou réduire ses prestations pour prendre soin d'un tiers pour l'un des cas prévus par la réglementation, à savoir :



- Soins à son enfant de moins de 8 ans ;
- Soins à son enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap ;
- Soins à son enfant mineur gravement malade (ou faisant partie de son ménage) ;
- Soins palliatifs à une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale ;
- Soins à un proche du ménage ou de la famille (jusqu'au 2^e degré) gravement malade.
- (Il existe également un 6^e motif pour suivre une formation).

Attention :

Dans les entreprises comprenant jusqu'à 10 travailleurs, le crédit-temps n'est pas un droit. Il s'agit d'une possibilité qui nécessite l'accord de votre employeur (pour sa forme, sa durée et sa date de prise de cours). Dans celles de plus de 10 travailleurs, il existe des quotas d'absences simultanées. S'ils sont atteints au moment de votre demande, votre employeur peut refuser ou postposer son accord.

- Il vous est interdit de débiter ou d'élargir une activité salariée ou indépendante complémentaire lorsque vous demandez un crédit-temps avec motif.
- Lorsque vous prenez un crédit-temps avec motif, vous pouvez obtenir une allocation financière mensuelle de l'Onem à titre de revenu de remplacement, moyennant le respect de certaines conditions.
- Cette allocation est forfaitaire (elle n'est pas calculée en fonction de votre rémunération) et dépend notamment de la réduction de vos prestations, de votre ancienneté chez l'employeur, de votre âge et de votre situation familiale. Elle ne compense donc que partiellement la perte du revenu.
- Les allocations d'interruption sont soumises à un pré-compte professionnel. Cela signifie qu'il y a une retenue à la source qui entraîne une diminution du montant de l'allocation perçue mais a l'avantage d'alléger l'impôt à acquitter après calcul définitif de celui-ci.
- Vous êtes protégé contre le licenciement à partir de la demande écrite à votre employeur (ou son accord lorsqu'il est nécessaire) et jusqu'aux 3 mois qui suivent la période de congé. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant dont la nature et l'origine sont étrangères à l'interruption de carrière.
- Les périodes prises en crédit-temps sont assimilées à une période d'activité professionnelle dans le calcul de la pension uniquement si vous percevez des allocations de l'Onem.
- Par contre, elles ne le sont pas pour le calcul de la durée des vacances annuelles. Par exemple, si vous prenez 3 mois de crédit-temps avec motif, vous perdrez un quart des congés auxquels vous avez droit l'année suivante.

Formes et durée d'interruption possibles :

- Le crédit-temps peut être pris à temps plein, à mi-temps ou à un cinquième.
- Vous disposez d'une durée maximale de 51 mois de crédit-temps sur l'ensemble de votre 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).

Attention :

La durée peut varier en fonction du motif, mais elle est de 51 mois pour l'ensemble des motifs de soins à un tiers. Les spécificités suivantes s'appliquent :

- Soins à un proche en soins palliatifs : durée d'un mois, prolongeable de 1 mois supplémentaire ;
- Soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade : durée d'un mois minimum à 3 mois maximum par demande ;
- Soins à son enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap : durée minimum de 3 mois par demande à temps plein ou à mi-temps, 6 mois par demande à un cinquième ;
- Soins à son enfant mineur gravement malade : durée d'un mois minimum à 3 mois maximum par demande.



Bon à savoir :

Les périodes obtenues dans le cadre d'un congé thématique ne sont jamais déduites des durées maximales de crédit-temps avec motif.



Conditions :



- Il existe différentes conditions d'accès auprès de votre employeur (ancienneté, occupation...). C'est votre employeur qui vérifie que vous les remplissez.

Formalités à remplir :

- Avertir votre employeur par écrit de votre volonté, et lui transmettre une attestation du médecin traitant lorsqu'il s'agit d'un proche malade ou en soins palliatifs, ou une attestation de la reconnaissance de handicap pour un enfant de moins de 21 ans ;
- Introduire une demande auprès de l'Onem.

4.1.1.3. Les interruptions de carrière (dans le secteur public)

Les conditions d'accès et le droit aux différentes formes d'interruption dans le secteur public peuvent varier selon le gouvernement régional, la commune, la province... ainsi qu'en fonction du régime statutaire ou contractuel du travailleur.

Au vu de la complexité et de la spécificité du secteur, nous vous invitons à vous adresser à votre autorité de tutelle.

4.1.2. Le congé d'aidant

Le congé d'aidant existe depuis fin 2022 et ne doit pas être confondu avec le congé thématique pour aidants-proches (voir point 4.1.1.1.4 Le congé thématique pour aidants-proches). Le congé d'aidant suit les conditions et règles prévues dans le dispositif des congés pour raisons impérieuses (secteur privé et secteur public).

Durée :

Par année civile, vous avez le droit de vous absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non. Ces jours ne doivent pas être pris en un seul bloc, mais peuvent être activés tout au long de l'année.

Conditions :

Vous devez fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de votre ménage ou de votre famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.

Cela signifie concrètement que vous pouvez vous absenter du travail pour accompagner votre proche à un rendez-vous médical, parce qu'il se sent moins bien un matin et que vous ne souhaitez pas le laisser seul, ou pour toute autre raison liée à l'aide que vous lui apportez.

Formalités à remplir :



- ✓ Avertir votre employeur le plus tôt possible ;
- ✓ Lui transmettre l'attestation du médecin qui atteste que la personne aidée a besoin d'assistance ou de soins de la part d'un proche. Pour l'ensemble de l'année civile, un justificatif unique suffit par personne aidée.

Attention :

Ces jours de congé ne sont pas rémunérés, sauf disposition contraire à vérifier auprès de votre employeur.

Toutes les informations sont disponibles sur le site du SPF Emploi, section jours fériés et congés. :



4.1.3. Les formules souples de travail

Un autre dispositif assez récent est la possibilité de demander à son employeur des formules souples de travail, notamment pour prodiguer des soins ou une aide à un proche malade. Cela peut être une diminution du temps de travail, une adaptation des horaires, une flexibilité dans le télétravail... Cette législation oblige l'employeur à justifier

sa décision, notamment s'il refuse la demande.

Cela s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé.

Toutes les informations sont disponibles sur le site du SPF Emploi, section jours fériés et congés :



4.2. Dispositif pour les travailleurs indépendants

Un travailleur indépendant peut interrompre temporairement son activité indépendante pour s'occuper d'un proche (du ménage ou de la famille jusqu'au 2^e degré), et peut bénéficier de l'allocation d'aidant-proche.

Les types de soins suivants entrent en ligne de compte :

- Soins à un proche gravement malade ;
- Soins à un proche en soins palliatifs ;
- Soins à un enfant en situation de handicap, âgé de moins de 25 ans.

Durée d'octroi de l'allocation :

→ Par demande, l'allocation est payée pour 6 mois maximum avec un maximum de 12 mois sur l'ensemble de la carrière.

Conditions à remplir :

- Vous êtes indépendant ou conjoint aidant à titre principal ou à titre complémentaire (moyennant certaines conditions) ;
- Vous interrompez temporairement votre activité professionnelle d'indépendant durant au moins un mois, à 50% au moins ;
- Vous êtes en ordre de cotisations sociales ;
- Vous ne bénéficiez pas d'une allocation d'interruption de l'Onem dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'une autre prestation dans le cadre de votre statut social d'indépendant.

Formalités à remplir :



- ✓ Introduire la demande auprès de votre caisse d'assurances sociales ;
- ✓ S'il s'agit d'une interruption partielle, préciser de quelle manière vous allez réduire votre activité de 50% au moins ;
- ✓ Joindre l'attestation du médecin (pour les soins à un proche gravement malade ou en soins palliatifs).



Attention :

Vous devez continuer de payer vos cotisations sociales, sauf si vous interrompez complètement votre activité professionnelle et recevez l'allocation d'aidant-proche pendant 3 mois successifs

Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'Inasti, section aidant-proche.



4.3. Dispositif pour les demandeurs d'emploi (chômage)

Sous certaines conditions, les chômeurs complets indemnisés peuvent être dispensés de l'obligation d'être disponibles sur le marché du travail lorsqu'ils se trouvent dans une situation d'aidant-proche.

Cela signifie que vous pouvez refuser un emploi ou une formation parce que vous êtes mobilisé par l'aide apportée à votre proche.



Conditions : Seuls les types de soins suivants entrent en ligne de compte :

- Soins à un proche gravement malade ;
- Soins à un proche en soins palliatifs ;
- Soins à un enfant en situation de handicap, âgé de moins de 21 ans.



La durée de la dispense dépend du type de soins prodigués :

- Maladie grave : 3 mois minimum et 12 mois maximum, avec un maximum de 48 mois ;
- Soins palliatifs : 1 mois renouvelable 1 fois par personne aidée ;
- Enfant de moins de 21 ans en situation de handicap : 3 mois minimum et 12 mois maximum, avec un maximum de 48 mois.

Formalités :



- ✓ Introduire la demande auprès de votre organisme de paiement (syndicat ou Capac) qui la fera parvenir à l'Onem ;
- ✓ Joindre l'attestation du médecin pour les soins à votre proche gravement malade ou en soins palliatifs ;
- ✓ Joindre l'attestation de reconnaissance de handicap du SPF Sécurité sociale pour un enfant de moins de 21 ans en situation de handicap.



Attention :

Solliciter cette dispense peut entraîner une diminution de vos indemnités journalières. En effet, le montant journalier d'application peut être inférieur à celui que vous touchez normalement.

Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'Onem, section aidant-proche.



4.4. Dispositif pour les bénéficiaires d'un Revenu d'Intégration Sociale (CPAS)

Toute personne a droit à l'intégration sociale, sous forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, sous réserve de certaines conditions.



L'une d'elles impose au demandeur d'être disposé à travailler. Cependant, des raisons de santé ou d'équité peuvent être invoquées comme circonstances empêchant cette disponibilité sur le marché de l'emploi.

En tant qu'aidant-proche, vous pouvez informer le travailleur social du CPAS de votre rôle d'aidant-proche auprès d'une personne aidée, ainsi que des raisons qui vous empêchent (momentanément ou durablement) d'être disponible pour un emploi ou une formation.

Bon à savoir :

Certaines attestations peuvent vous être demandées par le travailleur social, ou vous pouvez les lui transmettre spontanément :

- ⊙ Une attestation de reconnaissance comme aidant-proche (mutuelle) ;
- ⊙ Une attestation du médecin traitant pour les soins dispensés à votre proche gravement malade ou en soins palliatifs ;
- ⊙ Une attestation de reconnaissance de handicap pour les enfants de moins de 21 ans.

Attention :

Cette possibilité de justifier un empêchement à la disponibilité à travailler pour raison d'équité en tant qu'aidant-proche n'est pas automatique. Elle reste à la discrétion de chaque CPAS et au cas par cas.

4.5. Dispositif pour les personnes en formation/à l'école

Certains établissements scolaires (par exemple l'ULB) ou de formation reconnaissent les (jeunes) aidants-proches comme étudiants ayant des besoins spécifiques, afin de leur permettre l'accès aux études sans discrimination et leur faciliter l'articulation entre leur rôle d'aidant et leur formation.

Ce statut est notamment octroyé aux sportifs de haut niveau ou aux personnes en situation de handicap. Même si c'est très peu connu et très peu organisé formellement pour une situation d'aide, il vous est néanmoins toujours possible de solliciter un échange avec le service social de votre établissement scolaire et d'exposer votre situation et vos besoins spécifiques.

5. Coordonnées utiles



Onem

*Office National
de l'Emploi*
www.onem.be
02/515.41.11



CSC

*Confédération des
Syndicats Chrétiens*
www.lacsc.be
02/577.88.88



FGTB

*Fédération Générale du Travail
de Belgique*
www.fgtb.be
02/552.03.31



CGSLB

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

www.cgslb.be

02/882.13.00



Capac

Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage

www.hvw-capac.fgov.be

02/209.13.13



Inasti

Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants

www.inasti.be

0800/12.018 

(gratuit depuis la Belgique)



SPF Sécurité sociale

Direction Générale des Personnes Handicapées

www.handicap.belgium.be

0800/98.799 

(gratuit depuis la Belgique)



Service Fédéral des Pensions

www.sfpd.fgov.be

1765 

(gratuit depuis la Belgique)

6. En savoir plus sur nos associations



Nos associations ont pour mission de reconnaître et soutenir les aidants-proches, quelle que soit la pathologie et l'âge du proche aidé.

Nous avons développé différents outils et services à l'attention des aidants-proches.

Nos permanences téléphoniques sont

disponibles pour tout aidant-proche qui cherche une écoute et un soutien, ainsi que des informations ou une orientation plus personnalisée près de chez lui.

Plus d'informations ? Visitez notre site internet et abonnez-vous à notre newsletter.





Coordonnées
ASBL Aidants Proches
(en Wallonie)

Permanence Info'Aidants
081/30.30.32
infoaidants@aidants.be



Suivez-nous sur les réseaux sociaux

 @AidantsProchesWL
 @aidants-proches-asbl





ASBL Aidants Proches Bruxelles

Permanence
02/474.02.55
info@aidantsproches.brussels



Suivez-nous sur les réseaux sociaux

 @AidantsProchesBXL
 @aidants-proches-bruxelles-asbl



7. Outils utiles pour les aidants-proches

7.1. La carte d'urgence Aidant-Proche

Au format carte d'identité, elle se glisse dans le portefeuille et permet d'être identifié en tant qu'aidant-proche.

Elle indique les coordonnées des personnes de confiance à prévenir en cas d'urgence ainsi que le nom de la personne en déficit d'autonomie. Une version existe également pour la personne aidée.

Elle est disponible sur simple demande auprès des ASBL Aidants Proches ou via le formulaire en ligne sur leur site :



7.2. Le centre de documentation en ligne Doc'Aidants

Doc'Aidants est un centre de documentation en ligne qui centralise et partage un ensemble d'informations utiles à l'aidant et à toute personne intéressée par cette réalité.

Plus d'informations via docaidants.be



7.3. Le Réseau SAM

Le Réseau SAM, développé par l'ASBL SAM, est une plateforme web collaborative qui permet de faire circuler l'information sur les aides et dispositifs qui peuvent soutenir l'aidance au sens large. Cette plateforme est donc utile tant pour les aidants-proches que pour les professionnels, ainsi que pour les personnes en besoin d'aide.

Plus d'informations via reseau-sam.be

02/474.02.44 – info@reseau-sam.be



8. Spécificités à Bruxelles

8.1. La maison de l'Aidance

La maison de l'aidance est un lieu situé à Bruxelles qui rassemble plusieurs associations de soutien aux aidants-proches, comme les ASBL Aidants Proches Bruxelles, Jeunes & Aidants Proches, Fratriha, la Casa Clara.

Des activités y sont organisées : groupes de parole pour aidants-proches, stages pour jeunes aidants-proches, journées répit, etc.



i Informations sur ce lieu : 02/474.02.55.

Adresse : Boulevard de Smet de Naeyer 578 à 1020 Bruxelles

8.2. Les activités Entr'Aidants

Tout au long de l'année, l'ASBL Aidants Proches Bruxelles propose des activités Entr'Aidants (1x/mois) : groupes de parole, rencontres thématiques, journées répit ou encore séances d'information.

Ces moments sont l'occasion pour les aidants-proches, peu importe leur situation, de rencontrer d'autres aidants, pour échanger des trucs & astuces et se sentir moins seuls.

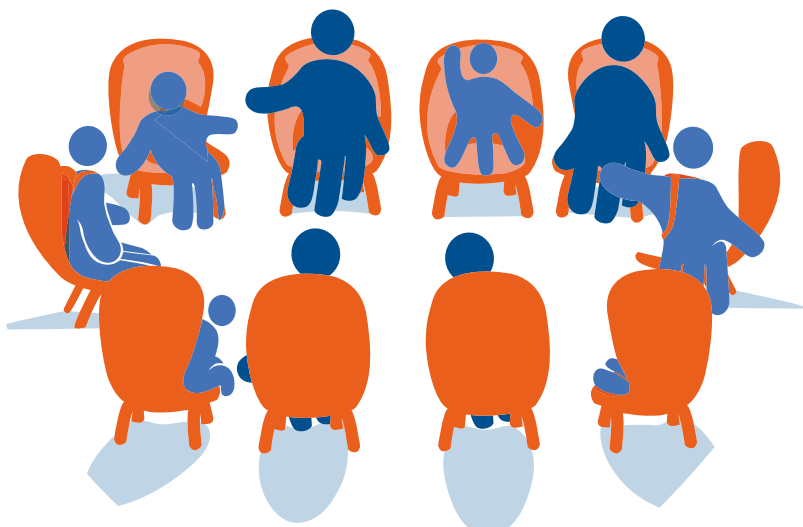
Il n'y a pas d'obligation de participation à toutes les activités.

Ces activités sont exclusivement réservées aux aidants-proches. Cependant, n'hésitez pas à contacter l'association pour des solutions de relais pour votre proche en situation de dépendance pendant les activités.



i L'inscription est obligatoire au 02/474.02.55 ou à info@aidantsproches.brussels

Vous trouverez l'agenda des activités sur le site de l'ASBL Aidants proches Bruxelles.: <https://www.aidantsproches.brussels/>





ASBL Aidants Proches

Route de Louvain-La-Neuve,
4/2 - 5001 Belgrade

infoaidants@aidants.be - 081/30.30.32



En collaboration avec



Avec le soutien de



Cofinancé par l'Union européenne

