

X. Congé d'adoption pour les travailleurs salariés (application de l'art. 30^{ter} de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail)

La loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil modifie l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de renforcer le congé d'adoption (publiée au M.B. du 26.09.2018 ; *date d'entrée en vigueur* : le **01.01.2019**).

Cette loi du 6 septembre 2018 a été modifiée, avant son entrée en vigueur, par la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale (publiée au M.B. du 17.01.2019 ; *date d'entrée en vigueur de ces modifications* : le 31.12.2018).

Ensuite l'arrêté royal du 23 mars 2019 modifiant, en ce qui concerne le renforcement du congé d'adoption et l'instauration du congé parental d'accueil, l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, a été publié au M.B. du 4 avril 2019 (*date d'entrée en vigueur* : le **01.01.2019**).

En outre, la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail (publiée au M.B. du 21.12.2018 ; *date d'entrée en vigueur* : le **31.12.2018**) a également déjà modifié la loi du 3 juillet 1978 précitée en vue de compléter l'article 30^{ter}, § 1^{er}, alinéa 3, afin que la durée maximale du congé d'adoption soit désormais également doublée lorsque l'enfant a une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale (réglementation relative à la constatation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant).

Précédemment,

- 1) la loi-programme du 9 juillet 2004 a inséré une nouvelle disposition (art. 30^{ter}) dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiant profondément la réglementation du congé d'adoption pour les travailleurs salariés du secteur privé et les agents contractuels des services publics (publiée au M.B. du 15.07.2004)
- 2) la loi du 18 mai 2006 modifiant certaines dispositions du Code civil en vue de permettre l'adoption par des personnes de même sexe (publiée au M.B. le 20.06.2006, *cf. infra*) a modifié certaines dispositions du Code civil afin de rendre l'adoption possible aux personnes du même sexe.

La présente circulaire définit le congé d'adoption et précise les mesures d'exécution prises dans le cadre du secteur des indemnités des travailleurs salariés.

I. Congé d'adoption – Généralités

Chaque travailleur a le droit de s'absenter du travail pour l'accueil d'un ou de plusieurs enfants mineurs dans sa famille dans le cadre d'une adoption (art. 30^{ter}, § 1^{er}, de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

L'âge de l'enfant concerné pour l'adoption doit uniquement être vérifié à la date de début du congé d'adoption (peu importe que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans au cours du congé d'adoption).

I.1. Durée de la période du congé d'adoption

Suite à la loi du 6 septembre 2018 précitée, l'adoption d'un enfant mineur par le travailleur salarié donne désormais droit à **un congé d'adoption de (max.) six semaines, indépendamment de l'âge de l'enfant.**

En outre, **ce congé d'adoption de (maximum) six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante** (pour l'unique parent adoptif ou un des deux parents adoptifs en 2019 et 2020 et pour l'unique parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble, tenant compte de la répartition éventuelle de ces semaines supplémentaires entre eux à partir de 2021)*:

- 1) d'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2019 ;
- 2) de deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 ;
- 3) de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- 4) de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 5) de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

Le droit à cette semaine supplémentaire ou à ces semaines supplémentaires s'ouvre, chaque fois, lorsqu'il est satisfait de manière cumulative à deux conditions :

- 1) le travailleur salarié introduit sa demande auprès de l'employeur, au plus tôt à partir de la date d'entrée en vigueur de l'allongement concerné (à savoir le 01.01.2019, 01.01.2021, 01.01.2023, 01.01.2025 et 01.01.2027).

Dans ce cadre, il faut remarquer que le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur, en principe, *au moins un mois à l'avance*. Ce délai peut toutefois être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. La notification de l'avertissement se fait :

- par lettre recommandée
- ou
- par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

- 2) le congé d'adoption demandé peut uniquement prendre cours, au plus tôt, à partir de cette même date.



* S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent cette semaine supplémentaire ou ces semaines supplémentaires entre eux, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé d'adoption de l'autre parent adoptif visé à l'article 18^{bis}, § 2, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants (dans ce dernier cas particulier, il s'agit de la situation dans laquelle l'un des parents adoptifs est un travailleur salarié et l'autre parent adoptif est un travailleur indépendant).

abc En résumé :

Semaines supplémentaires à répartir entre les parents adoptifs	Maximum si un parent adoptif	Maximum (par famille) si deux parents adoptifs
À partir du 1 ^{er} janvier 2019 (1 semaine)	6 + 1 = 7 semaines	6 + 6 + 1 = 13 semaines
À partir du 1 ^{er} janvier 2021 (2 semaines)	6 + 2 = 8 semaines	6 + 6 + 2 = 14 semaines
À partir du 1 ^{er} janvier 2023 (3 semaines)	6 + 3 = 9 semaines	6 + 6 + 3 = 15 semaines
À partir du 1 ^{er} janvier 2025 (4 semaines)	6 + 4 = 10 semaines	6 + 6 + 4 = 16 semaines
À partir du 1 ^{er} janvier 2027 (5 semaines)	6 + 5 = 11 semaines	6 + 6 + 5 = 17 semaines

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant mineur est atteint :

- d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins
- ou
- d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative à la constatation des affections qui ont des conséquences pour l'enfant sur le plan de l'incapacité physique ou mentale ou sur le plan de l'activité et de la participation, ou pour son entourage familial
- ou
- d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative à la constatation des affections qui ont des conséquences pour l'enfant sur le plan de l'incapacité physique ou mentale ou sur le plan de l'activité et de la participation, ou pour son entourage familial.

La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

! **Remarque :** dans le cas où le travailleur salarié choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, *celle-ci doit être au moins d'une semaine ou un multiple d'une semaine.*

> **Exemples :**

- 1) En 2019, deux parents adoptifs (A et B) adoptent un enfant handicapé. Leur congé d'adoption prend cours le 15 avril 2019.
- => Ils ont en principe droit, chacun, à 6 semaines (max.) de base et, en outre, un des deux parents adoptifs peut prendre la semaine supplémentaire. Les deux parents adoptifs décident que le parent adoptif A prend cette semaine supplémentaire. S'agissant de l'adoption d'un enfant handicapé, la durée (max.) du congé d'adoption à laquelle chaque parent adoptif a droit, peut être doublée.

La durée maximale du congé d'adoption est pour :

- le parent adoptif A : de 14 semaines (= (6 + 1) x 2)
- le parent adoptif B : de 12 semaines (= (6 x 2)).

2) En 2019, deux parents adoptifs (A et B) adoptent simultanément deux enfants, dont un est handicapé. Leur congé d'adoption prend cours le 15 avril 2019.

=> Ils ont en principe droit, chacun, à 6 semaines (max.) de base et, en outre, un des deux parents adoptifs peut prendre la semaine supplémentaire. Les deux parents adoptifs décident que c'est le parent adoptif A qui prend cette semaine supplémentaire. L'un des deux enfants adoptés étant handicapé, la durée (max.) du congé d'adoption à laquelle chaque parent adoptif a droit, peut être doublée. Enfin, ils ont également droit, chacun, à deux semaines supplémentaires étant donné qu'il s'agit d'une adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

La durée maximale du congé d'adoption est pour :

- le parent adoptif A : de 16 semaines (= ((6 + 1) x 2) + 2).
- le parent adoptif B : de 14 semaines (= (6 x 2) + 2).

I.2. Point de départ de la période de congé d'adoption

La période de congé d'adoption prend cours à la date choisie par le travailleur salarié, mais en tout cas dans les *deux mois* qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence. L'inscription de l'enfant marque la "date officielle d'entrée" de l'enfant dans la famille du travailleur salarié.

Toutefois, **en cas d'adoption internationale**, le congé d'adoption peut déjà prendre cours **avant l'inscription de l'enfant dans le registre concerné**, à savoir dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5° ou l'article 361-5, 4° du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'État d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.

I.3. Situation spécifique – Décès de l'enfant adopté au cours du congé d'adoption

En cas de décès de l'enfant adopté au cours du congé d'adoption, le droit au congé d'adoption visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (droit du travail) prend fin le lendemain du jour au cours duquel l'enfant est décédé.

Cependant, en cas d'accord relatif à la poursuite de la suspension de l'exécution du contrat de travail intervenu entre l'employeur et le travailleur, la mutualité peut poursuivre l'indemnisation jusqu'à la fin du congé d'adoption initialement prévu, indépendamment du décès de l'enfant.

I.4. La notion d'"adoption"

Le terme "adoption" utilisé à l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail vise l'adoption légale, telle que réglée par le droit civil. Seul un travailleur salarié pouvant intervenir comme adoptant dans le cadre du droit civil peut prétendre au congé d'adoption tel que régi par l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 précité.

Suite à la loi du 18 mai 2006 modifiant certaines dispositions du Code civil en vue de permettre l'adoption par des personnes de même sexe (publiée au M.B. du 20.06.2006), les personnes de même sexe ont depuis le 30 juin 2006 le droit légal d'adoption.

Ces personnes peuvent dès lors également prétendre au congé d'adoption, visé à l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

II. Congé d'adoption et secteur des indemnités

II.1. Conditions relatives à la qualité de titulaire

II.1.1. NOTION DE TRAVAILLEUR SALARIÉ

- a) L'intéressé ne peut prétendre aux indemnités de congé d'adoption qu'à la condition qu'il soit toujours lié par un contrat de travail. Le travailleur qui bénéficie d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail ne peut donc pas prétendre aux indemnités.

Il doit par conséquent s'agir d'un travailleur visé à l'article 86, § 1^{er}, 1^o, a), de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, à l'exclusion du travailleur qui bénéficie d'une indemnité pour rupture du contrat de travail visée audit article.

Un chômeur contrôlé ne peut pas non plus prétendre aux indemnités de congé d'adoption.

 **Exception :** le travailleur à temps partiel volontaire et le travailleur à temps partiel avec maintien des droits visés à la réglementation du chômage qui ont repris le travail (il s'agit aussi des chômeurs contrôlés), peuvent par contre demander un congé d'adoption étant donné qu'ils sont liés par un contrat de travail (*cf. aussi infra, II.4.2.2*).

- b) Un agent contractuel des Services publics peut lui aussi prétendre au congé d'adoption. Si cet agent, conformément à la réglementation sur les congés qui lui est applicable, a droit à la rémunération pour plus de trois jours, il n'a pas droit aux indemnités de congé d'adoption que pour le solde du congé (en application de l'art. 103, § 1^{er}, 1^o, de la loi coordonnée le 14.07.1994).

II.1.2. CONDITIONS D'ASSURABILITÉ

Il ne suffit pas que l'assuré social soit lié par un contrat de travail. L'intéressé doit en outre satisfaire aux conditions d'assurabilité en vigueur dans le cadre de l'assurance maternité.

En ce qui concerne en particulier le *stage*, il doit donc accomplir un stage de **six** mois dans lequel il doit prouver 120 jours de travail ou jours assimilés (travailleur à temps plein) ou 400 heures de travail ou heures assimilées (travailleur à temps partiel), et il y a lieu de satisfaire aux conditions de rémunération.

 **Remarque :** les jours couverts par une indemnité allouée durant le congé d'adoption sont assimilés à des jours de travail dans le cadre de l'examen des conditions d'assurabilité.

II.2. Conditions relatives au principe général de territorialité dans le cadre de l'octroi des indemnités de congé d'adoption

En application du principe général de territorialité de l'octroi des indemnités visé à l'article 136, § 1^{er} de la coordonnée le 14 juillet 1994, les indemnités de congé d'adoption sont refusées lorsque le titulaire ne se trouve pas effectivement sur le territoire belge, sauf en cas d'application de l'ordre juridique international ou d'une exception explicite prévue au droit belge (*cf. l'art. 219 et l'art. 294, § 1^{er} et § 3 de l'A.R. du 03.07.1996*).

En cas d'**adoption internationale**, une exception explicite est prévue à l'article 294, § 4 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 lorsque le titulaire se trouve en dehors du territoire belge *afin d'aller chercher l'enfant dans l'État d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille*.

Les indemnités de congé d'adoption sont donc accordées au titulaire durant son séjour dans l'État d'origine de l'enfant.

II.3. Procédure à suivre pour l'obtention des indemnités de congé d'adoption (art. 10 et art. 52 *sexies*, § 2, du Règlement du 16.04.1997 portant exécution de l'art. 80, § 1^{er}, 5^o, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.07.1994)

Le parent adoptif doit introduire une demande auprès de sa mutualité.

Un modèle de demande est annexé¹ à la présente circulaire.

Le travailleur salarié mentionne ses données d'identification et les données d'identification de l'enfant adopté dans la demande (cf. *les rubr. 1 et 2 du modèle de demande*).



Remarque: s'il adopte plusieurs enfants simultanément, il ne doit pas compléter la rubrique 2, mais uniquement l'annexe relative à l'adoption simultanée jointe au modèle de demande.

La demande doit indiquer, en nombre de semaines, la période du congé d'adoption (cf. *la rubr. 3 du modèle de demande*).

Le travailleur salarié ajoute à sa demande **les documents nécessaires suivants** (cf. *la rubr. 4 du modèle de demande*) :

- *en cas d'adoption interne* : une copie de l'attestation de l'autorité centrale communautaire compétente qui atteste qu'une procédure d'adoption de l'enfant est en cours et qu'il lui a été confié, dans ce but, en tant qu'adoptant
- *en cas d'adoption internationale*
 - 1) en cas de prise du congé d'adoption **après l'inscription de l'enfant à la résidence principale** du travailleur salarié :
 - une copie de la décision de reconnaissance de l'adoption étrangère délivrée par le Service adoption internationale du SPF Justice ou un extrait de l'acte d'adoption
 - ou, s'il ne dispose pas de l'un des deux documents précités au moment de l'inscription de l'enfant à sa résidence principale, une copie de l'attestation de l'autorité centrale communautaire compétente qui atteste qu'une procédure d'adoption de l'enfant est en cours et qu'il lui a été confié, dans ce but, en tant qu'adoptant.
 - 2) lorsque le travailleur salarié prend le congé d'adoption **avant l'inscription de l'enfant à sa résidence principale** pour pouvoir aller chercher son enfant dans l'État d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille : une copie du document qui montre l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5^o ou l'article 361-5, 4^o du Code civil.
- *en cas d'adoption d'un enfant handicapé*, un document attestant que l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale (réglementation relative à la constatation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant), ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale (réglementation relative à la constatation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant).

1. Non publié ici.

Lorsqu'il y a deux parents adoptifs, la demande du travailleur salarié qui utilise le droit aux semaines supplémentaires (allongement de la période de base de six semaines), doit aussi comporter une **déclaration sur l'honneur** attestant, selon le cas,

- 1) de la répartition de ces semaines entre les deux parents adoptifs (possible, au plus tôt, à partir du 01.01.2021 !);
ou
- 2) de l'attribution de cette semaine (avant le 01.01.2021) ou de ces semaines (au plus tôt à partir du 01.01.2021) au seul parent adoptif qui utilise ce droit
(cf. la rubr. 5 du modèle de demande jointe à la présente circulaire ; applicable aux demandes de congé d'adoption introduites auprès de l'employeur avant le 01.01.2021 et aux congés d'adoption qui débutent avant le 01.01.2021).

L'employeur du travailleur salarié communique la date à laquelle ce travailleur salarié l'a averti de la prise du congé d'adoption (cf. la rubr. 6 du modèle de demande).

Après réception de la demande, la mutualité transmet à l'intéressé une feuille de renseignements (*volet à compléter par le titulaire* de l'Ann. III du Règlement du 16.04.1997 sur les indemnités) qu'il doit compléter et renvoyer signée à sa mutualité. Si l'employeur n'a pas opté pour l'envoi électronique de la feuille de renseignements (ZIMA 001) et qu'il ne peut être identifié par la mutualité, l'assuré devra faire compléter cette feuille par l'employeur (*volet à compléter par l'employeur* de l'Ann. III du Règlement du 16.04.1997 sur les indemnités) et la renvoyer à la mutualité.

Si l'employeur n'a pas envoyé d'avis de reprise du travail par voie électronique à la mutualité (ZIMA 006), l'intéressé doit renvoyer cet avis (cf. Ann. VIII du Règlement du 16.04.1997 sur les indemnités) dans les huit jours qui suivent la fin du congé d'adoption, à la mutualité (art. 18, al. 1^{er}, du Règlement du 16.04.1997 sur les indemnités).

II.4. Calcul du montant de l'indemnité de congé d'adoption (art. 223^{ter} de l'A.R. du 03.07.1996)

Les indemnités de congé d'adoption s'élèvent à 82 % de la rémunération journalière moyenne de l'intéressé. Le plafond barémique maximum est applicable (art. 87, al. 1^{er}, de la loi coordonnée le 14.07.1994 et art. 212 de l'A.R. du 03.07.1996).

L'article 52^{quinquies}, § 2, du Règlement du 16 avril 1997 sur les indemnités prévoit que la rémunération perdue est fixée conformément aux articles 23 à 28 de ce Règlement.

La rémunération est fixée de la même manière qu'en cas d'incapacité de travail, compte tenu donc du nombre de jours de travail dans une semaine de six jours.

Le plafond barémique étant applicable, le montant de l'indemnité doit le cas échéant être limité au montant de l'indemnité maximale.

Le montant de l'indemnité maximale s'élève par conséquent, en fonction d'une semaine de six jours, à 116,8729 EUR (montant maximum en vigueur à partir du 01.09.2018 ; 82 % de 142,5279 EUR).

II.4.1. EXEMPLE : EMPLOYÉ AVEC RÉMUNÉRATION MENSUELLE FORFAITAIRE

L'intéressé travaille à **temps plein** (5 jours/sem.) et perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire de 3.500 EUR.

Rémunération journalière moyenne : $(3.500 \text{ EUR} / 26) = 134,6154 \text{ EUR}$

Montant de l'indemnité de congé d'adoption : $134,6154 \text{ EUR} \times 82 \% = 110,3846 \text{ EUR}$
(= 110,38 EUR)

=> Montant inférieur à l'indemnité maximale : 110,3846 EUR est inférieur à 116,8729 EUR

II.4.2. CAS PARTICULIERS

II.4.2.1. Travailleur ayant repris une activité en tant que travailleur salarié avec l'accord du médecin-conseil (art. 100, § 2, de la loi coordonnée le 14.07.1994 et art ; 230 de l'A.R. du 03.07.1996)

L'intéressé est lié par un contrat de travail qui fixe les conditions et le volume de l'activité. En fonction de cela, l'intéressé a droit aux trois jours de congé d'adoption, payés par l'employeur ; la période restante du congé d'adoption est prise en charge par la mutualité.

Les indemnités sont calculées sur la base de la rémunération de l'activité autorisée. Le montant des indemnités de congé d'adoption doit également être pris en considération comme "revenu professionnel" pour l'application de l'article 230, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. En effet, dans ce cadre il y a lieu d'entendre par "revenu professionnel" tout revenu visé à l'article 17, § 1^{er}, 5^o ou à l'article 23, § 1^{er}, 4^o, du Code des impôts sur les revenus de 1992 qu'un titulaire se procure par une activité personnelle, ainsi que toute indemnité, allocation ou rente compensant la perte de ce revenu.



Exemple :

L'intéressé est reconnu en incapacité de travail à partir du 1^{er} octobre 2018 et peut prétendre à une indemnité d'incapacité de travail qui s'élève à **78,46 EUR**.

Cf. Montant de la rémunération mensuelle forfaitaire pour un mois de travail normal à temps plein (38 h./sem. (facteur S)) : 3.400 EUR

Montant de l'indemnité d'incapacité de travail : $(3.400 \text{ EUR} / 26) = 130,7692 \text{ EUR} \times 60 \% = 78,4615 \text{ EUR}$

Il a repris une activité autorisée comme employé à mi-temps le 1^{er} février 2019 (19 h./sem. (facteur Q) – 5 demi-jours/sem.). La rémunération mensuelle forfaitaire pour un mois de travail adapté à mi-temps est de 1.700 EUR. L'intéressé adopte un enfant de 4 ans qui est inscrit dans le registre de la population à son adresse le 15 mars 2019. L'intéressé prend les 7 semaines de congé d'adoption à partir du 18 mars 2019 jusqu'au 5 mai 2019. Les trois jours du 18 mars 2019 au 20 mars 2019 (du lundi au mercredi) ont été payés par l'employeur. Les jours restants du mois de mars 2019 sont payés par la mutualité.

Montant de l'indemnité de congé d'adoption :

$(1.700 \text{ EUR} / 26) = 65,3846 \text{ EUR} \times 82 \% = 53,6154 \text{ EUR} = \mathbf{53,62 \text{ EUR}}$

Montant de l'indemnité d'incapacité de travail durant le congé d'adoption :

Toutes les heures de congé d'adoption non rémunérées prises dans le cadre de l'activité autorisée (déclarées sous le code prestation indicatif "52") sont des heures assimilées pour la détermination de la fraction d'occupation (application de la règle de cumul visée à l'art. 230, § 1^{er} de l'A.R. du 03.07.1996). Elles doivent donc être prises en considération comme des heures de travail prestées dans le cadre de l'activité autorisée.

Vu qu'il a repris le travail à mi-temps (ou à 50 %), ses indemnités sont réduites de 30 % (= la partie de la fraction d'occupation qui dépasse 1/5 temps ou 20 %), soit 78,4615 EUR x 0,7 = 54,9231 EUR = **54,92 EUR**.

Pour les jours de congé d'adoption pris dans le cadre de l'exécution de l'activité autorisée, il peut cumuler les indemnités de congé d'adoption avec les indemnités d'incapacité de travail (par ex. : pour le jeudi 21.03.2019, il perçoit une indemnité d'incapacité de travail de 54,92 EUR **et** une indemnité de congé d'adoption de 53,62 EUR).

Il.4.2.2. Travailleur à temps partiel volontaire ou travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui peut prétendre à l'allocation de garantie de revenus

Pour les jours de congé d'adoption pour lesquels l'intéressé conserve le droit à l'allocation de garantie de revenus, l'intéressé peut uniquement prétendre à l'indemnité de congé d'adoption, calculée sur la base de la rémunération découlant de son activité (art. 242, § 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

II.5. Feuille de renseignements indemnités papier (volet papier)

Conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif au maintien de la rémunération normale à charge de l'employeur durant les trois premiers jours du congé d'adoption (publié au M.B. du 18.10.2004), le travailleur a droit au cours des trois premiers jours du congé d'adoption au maintien de sa rémunération normale à charge de l'employeur.

L'employeur (ou son mandataire) doit mentionner les jours de congé d'adoption dans la grille de la rubrique 16 de la feuille de renseignements. Il convient de renseigner tout d'abord les jours payés par l'employeur à l'aide du code nature du jour "1", et d'indiquer ensuite les autres jours à l'aide du code nature du jour "6.11".

Si l'employeur doit payer la rémunération pour un jour férié se situant dans la période de quatorze jours suivant le début du congé d'adoption, le code nature du jour "1" ou le code nature du jour "4" doit être, selon le cas, mentionné.

La rubrique 16 mentionne les autres rubriques (rubr. 7 à 17) qui doivent encore être complétées par l'employeur (ou son mandataire).

Le montant de la rémunération perdue peut être déterminé sur la base des données complétées dans la rubrique 14, et servira de base au calcul de l'indemnité de congé d'adoption.

II.6. Mutation

En cas de mutation, chaque mutualité paiera les indemnités de congé d'adoption pour les jours situés dans la période d'affiliation du membre à la mutualité concernée.

III. Entrée en vigueur

Cette circulaire produit ses effets le **31 mars 2019**.

IV. Suppression

La présente circulaire remplace la circulaire O.A. n° 2007/460² - 47bis/8) du 13 décembre 2007.



Circulaire O.A. n° 2019/145 – 47bis/13 du 2 mai 2019.