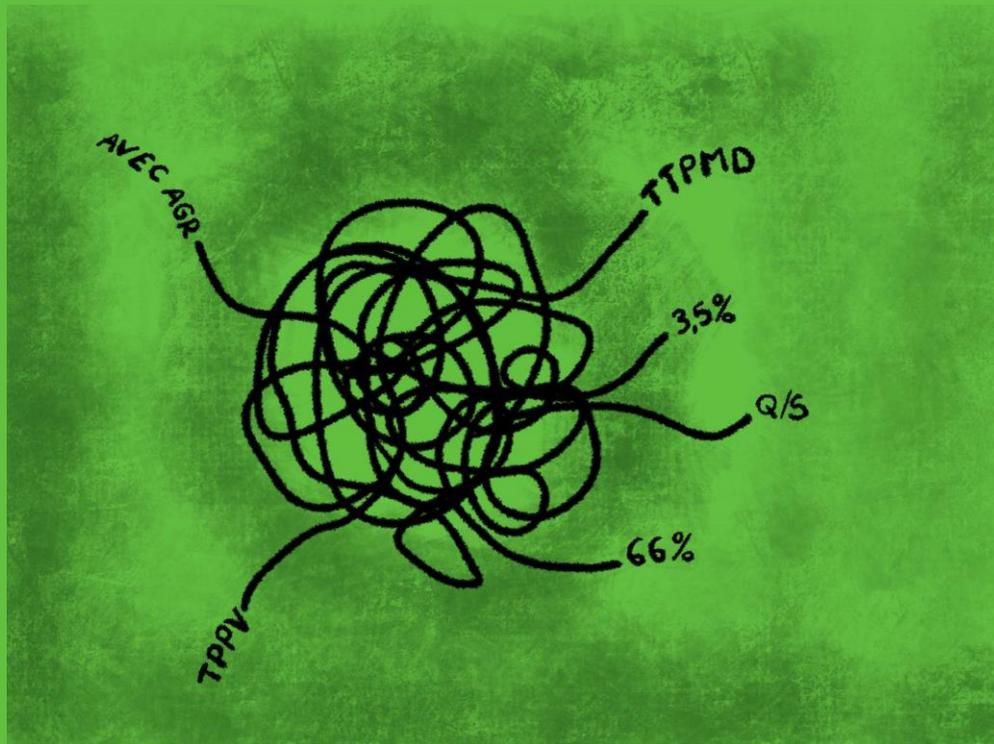


Incapacité de travail et temps partiel



Cette brochure a été rédigée par **Naïm KHARRAZ** – Référence S13 - décembre 2020

Dépôt légal : D/2020/2228/11

Permanence juridique :

Aménagement des permanences en raison de la crise sanitaire - Info : ladds.be

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - ladds.be

Table des matières

Introduction	3
Les règles générales en cas d'incapacité de travail	4
Principe	4
Les conditions	4
Les règles générales d'indemnisation	6
Les formalités administratives	9
Les règles d'indemnisation des travailleurs à temps partiel	11
Le travail dit « à temps partiel volontaire »	11
- L'indemnisation en cas de chômage sur base d'un temps partiel volontaire	12
- La reprise du travail pendant le chômage indemnisé sur base d'un temps partiel volontaire	13
Le travail à temps partiel avec maintien des droits (TTPMD)	14
L'interruption de carrière partielle dans le cadre du crédit-temps	15
Le flexi-job à temps partiel	17
L'écartement partiel de la travailleuse enceinte	17
La reprise d'un travail adapté pendant l'incapacité de travail	19
La reprise d'un temps partiel après un accident du travail	21
Conclusion	22
Textes législatifs de base	24



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : ladds.be

Introduction

Tomber malade alors qu'on travaille à temps partiel, va engendrer des problèmes financiers et également entraîner le travailleur et la travailleuse dans un imbroglio de problèmes administratifs significatifs.

Plusieurs cas de figure peuvent être rencontrés :

1. Le travailleur dit « à temps partiel volontaire » désigne le travailleur qui a « choisi » de travailler à temps partiel mais aussi celui qui ne peut profiter du statut de travailleur à temps partiel avec « maintien des droits », à défaut de remplir les conditions liées à ce statut.

2. Le travailleur à temps partiel dit « involontaire » c'est-à-dire celui qui, admis au chômage sur base de travail à temps plein, a été contraint de travailler à temps partiel faute d'autres choix.

Deux cas de figure sont possibles :

- Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits avec allocation de garantie de revenus. Est visé le travailleur qui a droit à un complément d'allocations de chômage,
- Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus. Est visé le travailleur qui n'a pas droit à un complément de chômage.

3. Le travailleur devenu chômeur dans un régime de travail à temps partiel qui reprend le travail tout en conservant une partie de ses allocations de chômage.

4. La travailleuse enceinte écartée partiellement de son travail ou celle qui travaille chez plusieurs employeurs et qui est écartée de l'un de ses emplois.

5. Le travailleur qui prend un crédit temps à temps partiel.

6. Le travailleur occupé dans un flexi-job à temps partiel.

7. Le travailleur en incapacité de travail qui reprend une activité ou un travail adapté ce qui s'appelle improprement le « mi-temps médical ».

8. Le travailleur qui, suite à un accident de travail, est indemnisé par l'assurance loi de son employeur et qui reprend partiellement le travail.

Quelle sera la situation administrative et financière de ces travailleurs et travailleuses en cas d'incapacité de travail ?

Les règles générales en cas d'incapacité de travail

Ces règles sont applicables au travailleur à temps partiel¹

Principe

L'assurance indemnités intervient en cas d'incapacité de travail après le versement de la rémunération garantie par l'employeur.

Cette rémunération diffère selon que le travailleur est ouvrier.ère ou employé.e, selon la durée du contrat, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, déterminée, de remplacement ou intérimaire.

Les conditions

1. Déclarer son incapacité de travail à sa mutualité par un certificat d'incapacité de travail complété par un médecin. Il s'agit d'un certificat spécifique dont le formulaire peut être obtenu ou téléchargé auprès de sa mutualité. Le certificat est différent de celui remis à l'employeur car le médecin devra mentionner la nature de l'incapacité de travail dans celui **destiné au médecin-conseil de la mutualité**.

Cette déclaration doit se faire **dans un délai fixé réglementairement** :

- ♦ **Pour un.e ouvrier.ère** : ce délai est de 14 jours civils (1^{er} jour d'incapacité de travail inclus).

Exemple : l'incapacité de travail démarre le 12 novembre, la déclaration doit se faire le 25 novembre au plus tard.

- ♦ **Pour un.e employé.e** : ce délai est de 28 jours civils (1^{er} jour d'incapacité de travail inclus).

Exemple : l'incapacité de travail démarre le 12 novembre, la déclaration doit se faire le 9 décembre au plus tard.

- ♦ **Pour le.la chômeur.se** : ce délai est de 2 jours civils (1^{er} jour d'incapacité de travail non compris)

Exemple : l'incapacité de travail démarre le 12 novembre, la déclaration doit se faire le 14 novembre au plus tard.

2. Remplir les conditions d'ouverture et de maintien des droits.

Le fait de rentrer un certificat ne signifie pas que la personne a droit automatiquement à des indemnités d'incapacité de travail.

1. Sauf règles spécifiques voir p.11.

En effet, une série de conditions doivent être satisfaites² :

- ♦ Avoir accompli **un stage d'attente de 12 mois** en ayant une qualité de titulaire. Une série de dispenses ou de réduction de stage sont cependant prévues.

Exemples de dispenses ou de réductions :

- *la personne qui, dans les trente jours suivant la fin d'une période de détention préventive ou de privation de liberté, retrouve une qualité de titulaire,*
- *le jeune à la fin de ses études (sous certaines conditions),*
- *en cas de passage du statut de travailleur indépendant à celui de salarié, etc.*

ET

- ♦ Avoir travaillé comme salarié (ou avoir été chômeur) **180 jours pendant 12 mois**. Certains jours sont assimilés à des jours prestés comme les jours de chômage contrôlé, les jours de congés annuels ou les jours de repos compensatoires. Les jours d'incapacité de travail ne sont pas assimilés à des jours prestés.

Par chômage contrôlé : on entend les journées pour lesquelles le chômeur s'est soumis au contrôle (sauf en cas de dispense) et qui sont indemnisées. Sont également visées les journées de chômage contrôlé non indemnisées, notamment certaines périodes d'exclusion temporaire du chômage.³

- ♦ Avoir **payé suffisamment de cotisations de sécurité sociale**.

Pour les travailleurs à temps partiel

- ♦ Avoir accompli **un stage d'attente de 12 mois** en ayant une qualité de titulaire. Une série de dispenses ou de réduction de stage sont cependant prévues.

ET

- ♦ **Avoir presté 800 heures pendant 12 mois et payé suffisamment de cotisations de sécurité sociale**. Certaines heures sont également assimilées à des heures prestées, comme les jours de congés annuels ou les heures de repos compensatoire. Les périodes d'incapacité de travail ne sont jamais assimilées à des heures prestées. **Attention** : au cas où le travailleur à temps partiel ne peut pas démontrer qu'il a presté 800 heures pendant 12 mois, cette période peut être prolongée jusqu'à 36 mois.

3. Être reconnu incapable de travailler⁴

C'est-à-dire remplir simultanément les conditions suivantes :

- avoir cessé **toutes** ses activités pour raisons de santé,
- être reconnu incapable de travailler à **plus de 66%** par rapport à la profession exercée en dernier lieu et à toutes les professions exercées auparavant ou la profession qui aurait pu être exercée sur base de la formation suivie.

Attention : pendant les 6 premiers mois, le médecin-conseil évalue par rapport à la dernière profession exercée.

2. A.R. du 3 juillet 1996 – Art.203 et suiv.

3. Arrêté royal du 3.7.1996 – L'article 246 énumère toutes les situations visées par le chômage contrôlé.

4. Loi du 14.7.1994 – Art.100 et suiv.

La reconnaissance de l'incapacité de travail

Comme précisé plus haut, le médecin du travailleur remplit le certificat d'incapacité de travail en mentionnant la nature de celle-ci ainsi que les dates de début et de fin de l'incapacité.

Dans un premier temps, le médecin-conseil acceptera la période. Toutefois, après avoir étudié le dossier, il peut décider :

- ♦ de changer la date de fin,
- ♦ de convoquer la personne à un examen médical.
 - Au cours de la 1^{ère} année de l'incapacité de travail (= **période d'incapacité de travail primaire**), le médecin-conseil de la mutuelle assure le suivi du dossier. Il peut prolonger l'incapacité ou y mettre un terme.
 - À partir du 7^{ème} mois, le Conseil médical de l'Invalidité⁵ peut aussi mettre fin à l'incapacité de travail.
 - Après la 1^{ère} année d'incapacité de travail démarre la **période d'invalidité**.
Au cours de celle-ci :
 - soit le médecin-conseil de la mutualité peut :
 - proposer au CMI de prolonger l'incapacité de travail de la personne,
 - ou mettre un terme à son incapacité de travail.
 - soit le CMI peut :
 - prolonger l'incapacité de travail sur proposition du médecin-conseil,
 - ou mettre fin à l'incapacité de travail.

À ne pas perdre de vue que le médecin-conseil peut également proposer au travailleur un trajet de réintégration professionnelle.⁶

Les règles générales d'indemnisation

Pendant la 1^{ère} année d'incapacité de travail⁷ :

L'indemnité d'incapacité de travail est égale à **60% de la rémunération brute** c'est-à-dire la rémunération brute du dernier jour du 2^{ème} trimestre civil précédant le risque ou la dernière rémunération brute (limitée à un plafond de 146,9772 €).

Attention :

- **La situation familiale** ne joue aucun rôle pendant les 6 premiers mois de l'incapacité de travail.
- Par contre, elle intervient éventuellement à partir du **1^{er} jour du 7^{ème} mois** de l'incapacité de travail car elle détermine **une indemnité minimale**.

5. Le CMI est un organe qui fait partie et qui siège au sein de l'INAMI (Institut national de l'Assurance maladie-Invalidité).

6. Voir brochure « Incapacité : quel bilan après trois ans de trajet de réintégration pour les personnes encore sous contrat » éditée par l'Atelier des Droits sociaux – [en téléchargement gratuit](#)

7. Loi du 14.7.1994 - Art.87 et suiv.

Qualité et situation familiale du titulaire	Indemnité minimale en 2020 à partir du 1 ^{er} jour du 7 ^{ème} mois
Travailleur régulier ⁸	
- Avec personne à charge	62,08 €
- Isolé.e	49,68 €
- Cohabitant	42,60 €
Travailleur non régulier	
- Avec personne à charge	49,84 €
- Sans personne à charge	36,88 €

Cela signifie qu'en cas de rémunération modique ce qui est souvent le cas des travailleurs à temps partiel, il est tout à fait possible de percevoir pendant les premiers 6 mois une indemnité très faible qui pourra seulement être revue à la hausse à partir du 1^{er} jour du 7^{ème} mois d'incapacité.

Exemple : une travailleuse à temps partiel avec deux enfants à charge perçoit une rémunération brute mensuelle de 1200 €. Elle tombe malade le 10 décembre 2020.

Pendant les 6 premiers mois (du 10.12 au 9.6.2021), elle percevra une indemnité brute minimale : $60\% [1200 \text{ €} : 26] = 28 \text{ €}$

Avec pour résultat un revenu mensuel bien inférieur au montant du RIS.⁹

Une demande de complément de revenu du revenu d'intégration sociale (RIS) peut être envisagée auprès du CPAS pour atteindre le montant taux charge de famille qui est de 1295,91 €. ¹⁰ Une analyse de la situation financière du ménage sera effectuée par la CPAS afin de voir si les conditions sont réunies.

À partir du 7^{ème} mois (soit à partir du 10 juin 2021 dans son cas), elle percevra l'indemnité minimale journalière de 62,08 €.

Après la 1^{ère} année d'incapacité de travail : la personne percevra une indemnité d'invalidité.¹¹

Dans ce cas, l'indemnité est calculée sur base d'un pourcentage de la rémunération brute c'est-à-dire la rémunération brute du dernier jour du 2^{ème} trimestre civil précédant le risque ou la dernière rémunération brute.

Ce pourcentage est déterminé par la situation du ménage :

- **65%** pour le titulaire ayant personne à charge,
- **55%** pour le titulaire isolé,
- **40%** pour le titulaire cohabitant.

⁸ Les conditions pour être considéré comme travailleur régulier sont reprises à l'art.224 de l'arrêté royal du 3.7.1996.

⁹ RIS = revenu d'intégration sociale octroyé sous certaines conditions par le CPAS. Voir la brochure éditée par l'Atelier des Droits sociaux – [en téléchargement gratuit](#)

¹⁰ Montant au 1^{er} mars 2020.

¹¹ Loi du 14.7.1994 – Art.93 et suiv.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité est toujours calculée :

- par jour,
- et dans un régime dit de « 6 jours » c'est-à-dire qu'une indemnité est versée non seulement du lundi au vendredi mais aussi pour le samedi. Il y a donc 6 indemnités journalières.

Exemples (montants bruts) :

- *Novembre 2020 : l'indemnité s'élève à 62,08 € par jour. Le mois de novembre comporte 25 jours (y compris les samedis). Le montant total des indemnités pour ce mois s'élève à 1552 €.*
- *Décembre 2020 : l'indemnité s'élève à 62,08 € par jour. Le mois de décembre comporte 27 jours (y compris les samedis). Le montant total des indemnités pour ce mois s'élève à 1676,16 €.*

1. Montant maximum de l'indemnité journalière

Il existe des montants bruts maxima. Si le montant de l'indemnité est supérieur au montant maximum auquel la personne a droit, il sera abaissé au montant maximum fixé. Ces montants diffèrent pendant l'incapacité primaire et l'invalidité.

Montant maximum en cas d'incapacité primaire

Début de l'incapacité	Indemnité maximale depuis le 1 ^{er} mars 2020
Du 1.01.2018 au 31.12.2019	87,23 €
À partir du 1 ^{er} janvier 2020	88,19 €

Montant maximum en cas d'invalidité

Début de l'incapacité à partir du 1.01.2016	Indemnité maximale depuis le 1 ^{er} mars 2020
Invalide avant le 1.1.2018	
- Avec personne à charge	93,75 €
- Isolé.e	79,32 €
- Cohabitant.e	57,69 €
Invalide du 1.1.2018 au 31.12.2019	
- Avec personne à charge	94,50 €
- Isolé.e	79,96 €
- Cohabitant.e	58,15 €
Invalide à partir du 1.1.2020	
- Avec personne à charge	95,54 €
- Isolé.e	80,84 €
- Cohabitant.e	58,79 €

2. Retenues

Précompte professionnel

Rappel : il s'agit d'**indemnités brutes**.

Les indemnités perçues seront prises en compte lors du calcul de l'impôt annuel. Celui-ci se calcule sur l'ensemble des revenus perçus au cours de l'année fiscale. Les indemnités versées en cas d'incapacité de travail seront donc éventuellement cumulées avec d'autres revenus (éventuellement des revenus professionnels).

Pour pallier ce risque, un **précompte professionnel de 11,11%** est prélevé sur les indemnités d'incapacité de travail pendant la 1^{ère} année d'incapacité primaire.

Retenue de 3,5% pour le secteur des pensions

Le **montant de l'indemnité d'invalidité** est soumis à une retenue de **3,5%** en faveur du secteur des pensions.

Toutefois, cette retenue ne peut pas réduire l'indemnité à un montant inférieur à un certain montant-plancher, par jour. En dessous d'un montant minimal d'indemnité, il n'y a plus de retenue. Ce montant minimal varie selon la situation familiale.

Montant minimal de l'indemnité d'invalidité pour appliquer la retenue de 3,5%, par jour

Plafonds à partir du 1 ^{er} mars 2020	
Plancher journalier (aucune retenue)	
- Avec personne à charge	62,10 €
- Sans personne à charge	51,55 €
Retenue partielle sur les montants	
- Avec personnes à charge	entre 62,11 € et 64,34 €
- Sans personne à charge	entre 51,66 € et 53,41 €
Retenue intégrale	A partir de
- Avec personnes à charge	64,35 €
- Sans personne à charge	53,42 €

Les formalités administratives

Lorsque la mutualité a pris connaissance de l'incapacité de travail, elle adresse au titulaire :

- ♦ une « **Feuille de renseignements pour le calcul des indemnités** » en trois parties
 - une partie à remplir par le travailleur,
 - une partie à compléter par l'employeur (par flux électronique),
 - et la dernière éventuellement par l'organisme chargé de payer les allocations de chômage (par flux électronique) ;
- ♦ une « **Déclaration de revenus** » à faire compléter le cas échéant par le conjoint ou le cohabitant (Formulaire 225). Ce formulaire est habituellement envoyé après une période de 6 mois d'incapacité de travail ;

- ♦ un **avis de reprise de travail ou de chômage**.

IMPORTANT :

dans certaines situations comme celle par exemple du travailleur à temps partiel qui a droit à un complément du chômage, cette feuille de renseignement devra également être complétée par l'organisme de paiement des allocations de chômage¹² et ce, par flux électronique.

C'est grâce à ces renseignements que la mutualité est en mesure de vérifier les droits aux indemnités d'incapacité de travail.

12 Soit la CAPAC (Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage), soit la caisse chômage du syndicat.

Les règles d'indemnisation des travailleurs à temps partiel

Dans ce chapitre nous allons examiner au cas par cas les conditions d'indemnisation d'un travailleur à temps partiel qui tombe malade.

En cas d'incapacité de travail, le travailleur à temps partiel doit remplir **toutes les conditions d'ouverture et de maintien de droit** ainsi que de **reconnaissance de l'incapacité** décrites p.4 à 6.

Pour les travailleurs à temps partiel

- ♦ Avoir accompli **un stage d'attente de 12 mois** en ayant une qualité de titulaire. Une série de dispenses ou de réductions de stage sont cependant prévues.

ET

- ♦ **Avoir presté 800 heures pendant 12 mois et payé suffisamment de cotisations de sécurité sociale.** Certaines heures sont également assimilées à des heures prestées, comme les jours de congés annuels ou les heures de repos compensatoire. Les périodes d'incapacité de travail ne sont jamais assimilées à des heures prestées. **Attention** : au cas où le travailleur à temps partiel ne peut pas démontrer qu'il a presté 800 heures pendant 12 mois, cette période peut être prolongée jusqu'à 36 mois.

Le travail dit « à temps partiel volontaire »

Est visé le travailleur qui a « choisi » de travailler à temps partiel mais aussi celui qui ne peut pas profiter du statut du travailleur à temps partiel avec « maintien des droits », à défaut de remplir les conditions liées à ce statut.¹³

Dans le cas où il tombe malade, il aura droit dans un premier temps à la rémunération garantie versée par son employeur et ensuite il pourra bénéficier des indemnités d'incapacité de travail.

Calcul des indemnités d'incapacité de travail¹⁴

Pour rappel, les indemnités correspondent à un pourcentage de la rémunération brute journalière (voir p.6 et suiv.).

Pour le titulaire qui, lors de la survenance de son incapacité de travail, est engagé dans les liens d'un contrat de travail à temps partiel, la rémunération perdue est égale à la rémunération brute journalière moyenne.

S'il s'agit d'une **rémunération mensuelle fixe** : la rémunération journalière moyenne est égale à 1/26^{ème} de la rémunération mensuelle.

Exemple : 1/26^{ème} de 1000 € bruts par mois = 38,46 € bruts par jour.

13. Arrêté royal du 25.11.1991 – Art.104, §1^{er} et §1^{er}bis.

14. Règlement des indemnités du 16.4.1997 – Art.23 et suiv.

S'il s'agit d'une **rémunération horaire fixe** : la rémunération journalière moyenne est obtenue par la formule suivante :

$$\text{Rémunération horaire brute} \times \frac{\text{nombre moyen d'heures de travail par semaine}}{6}$$

Exemple : une ouvrière travaille 19 heures par semaine et le montant horaire de son salaire s'élevé à 12 € bruts

$$\frac{12 \text{ €} \times 19 \text{ heures}}{6} = 38 \text{ € bruts par jour}$$

Pendant les 6 premiers mois, l'indemnité d'incapacité de travail sera calculée de la manière suivante : 60% de 38 € = 22,8 € par jour.

À partir du 1^{er} jour du 7^{ème} mois, cette indemnité sera relevée à un montant minimum (voir p.7).

Les formalités administratives (voir p.9)

1. L'indemnisation en cas de chômage sur base d'un temps partiel volontaire

Le travailleur à temps partiel volontaire qui perd son emploi, est indemnisé dans un système de demi-allocations. Le nombre de demi-allocations accordé par semaine varie en fonction du régime hebdomadaire de travail.¹⁵

Exemple : Un travailleur preste 25 heures par semaine.

L'horaire temps plein (S) dans son entreprise compte 38 heures par semaine (Q/S = 25/38).

Ce travailleur a droit à 25 x 12 = 7,8 arrondis à 8 demi-allocations.

Calcul des indemnités d'incapacité de travail¹⁶

Pour le titulaire qui perçoit des demi-allocations de chômage, la rémunération perdue est multipliée par une fraction dont le numérateur est égal au nombre de demi-allocations de chômage par semaine qui ont ou auraient été allouées sur base du régime théorique hebdomadaire d'indemnisation et dont le dénominateur est 12.

La rémunération perdue est celle sur base de laquelle les demi-allocations de chômage ont été calculées.

$$\text{Rémunération perdue} \times \frac{\text{nombre de demi-allocations de chômage}}{12}$$

Exemple : un employé est licencié d'un temps partiel volontaire pour lequel il percevait 1100 € bruts. Il a droit à 8 demi-allocations de chômage.

Pour connaître la rémunération perdue, le calcul est le suivant : $\frac{1100 \text{ €} \times 8}{12} = 733 \text{ € bruts}$

Salaire brut journalier : 733 € : 26 = 28,19 € par jour

Les formalités administratives (voir p.9)

15. Arrêté royal du 1.1991 - Art.103.

16. Règlement des indemnités du 16.4.1997 – Art.30, §1^{er}, a).

2. La reprise d'un travail pendant le chômage indemnisé sur base d'un temps partiel volontaire

Le travailleur devenu chômeur dans un régime de travail à temps partiel peut, s'il reprend le travail, conserver une partie de ses demi-allocations de chômage.¹⁷ Le législateur voulait de cette façon inciter ces travailleurs à accepter un emploi dont le régime de travail était moins favorable que celui qu'ils avaient précédemment.

Calcul des indemnités d'incapacité de travail¹⁸

Pour connaître la rémunération perdue pour le travailleur à temps partiel volontaire qui reprend le travail et dont le nombre de demi-allocations de chômage est réduit, il faudra faire la somme :

- **d'une part** de la rémunération perdue sur base de laquelle a été établi le calcul des demi-allocations de chômage X nombre de demi-allocations de chômage
12
- **d'autre part** de la rémunération perdue.

Exemple : un employé est licencié d'un temps partiel volontaire pour lequel il percevait 900 € bruts. Il a droit à 7 demi-allocations de chômage. Il retrouve un travail à temps partiel dont le revenu brut s'élève à 400 €.

La formule appliquée sera la suivante : $\frac{[900 \text{ €} \times 7]}{12} + 400 \text{ €} = 925 \text{ €}$

Les formalités administratives (voir p.9)

IMPORTANT :

- l'employeur devra remplir la feuille de renseignements (employeur) en indiquant le montant de la rémunération brute ;
- le travailleur devra bien mentionner dans la feuille de renseignements (volet titulaire) qu'il travaille et chôme simultanément et s'il bénéficie ou non d'une allocation de garantie de revenus,
 - 16. Travaillez-vous et chômez-vous simultanément ? Oui Non
 - 17. Bénéficiiez-vous d'une allocation de garantie de revenu ? Oui Non
- La mutualité obtiendra des informations plus précises (rémunération, calcul de l'AGR, etc.) auprès de l'organisme de paiement des allocations de chômage et ce, par flux électronique.

17. Arrêté royal du 25 novembre 1991 - Art.104, §1^{er} et §1^{er}bis.

18. Règlement des indemnités du 16.4.1997 – Art.42ter.

Le travail à temps partiel avec maintien des droits¹⁹

Est visé le travailleur qui a accepté un emploi à temps partiel alors qu'il était indemnisé par l'assurance chômage sur base d'un emploi à temps plein ou un emploi à temps partiel assimilé à un temps plein.

Deux cas de figure sont possibles :

- Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits avec allocation de garantie de revenus c'est-à-dire qui a droit à un complément d'allocations de chômage : **TTPMD avec AGR**,
- Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans allocations de garantie de revenus c'est-à-dire qu'il n'a pas droit à un complément de chômage : **TTPMD sans AGR**.

Calcul des indemnités d'incapacité de travail²⁰

1. Pendant la période couverte par le salaire garanti, le travailleur conserve sa rémunération payée par l'employeur et le complément à charge de l'assurance chômage versé par l'organisme de paiement des allocations de chômage.
2. Après la période couverte par le salaire garanti, le travailleur va percevoir des indemnités calculées comme suit.

Pour le TTPMD avec une AGR

L'indemnité se calcule de la manière suivante :

- ♦ Pendant les 6 premiers mois d'incapacité, ce travailleur touchera :

$$\frac{\{\text{Rémunération perdue TTP}\} \times 60\% + \{(1/26^{\text{ème}} \text{ AGR}) \times \text{nombre de jours}\}}{26}$$

On limite la partie « chômage » (AGR) au montant le moins élevé de ces deux montants²¹ :

- soit le montant de l'AC pris en compte pour le calcul de l'AGR.
 - soit le montant de l'indemnité d'incapacité journalière.
- ♦ À partir du 7^{ème} mois, le montant de la rémunération perdue sur base de laquelle on calcule les indemnités se calcule de la façon suivante :

$$\frac{\{\text{Rém. perdue}^{22} \times \text{Montant brut de l'AGR pendant le mois de réf.}^{23}\} + \text{Rém. perdue}^{24}}{\text{AC} \times 26}$$

Pour le TTPM sans AGR

L'indemnité attribuée au travailleur à temps partiel sans complément de chômage se calcule de la façon suivante : $\frac{\text{Rémunération perdue}}{26} \times 60\%$

26

19. Arrêté royal du 25 novembre 1991 – Art.131bis et arrêté ministériel du 26 novembre 1991 – Art.75bis et suiv.

20. Règlement des indemnités du 16.4.1997 – Art.42.

21. Depuis le 1^{er} janvier 2015, art.118 de la loi-programme du 19.12.2014.

22. Rémunération perdue = rémunération qui a servi de base pour le calcul de l'allocation de chômage.

23. Mois de référence = mois civil qui précède immédiatement celui au cours duquel l'incapacité a débuté.

24. Rémunération perdue (art.23) = rémunération normale du cycle de travail/nombre de jours ouvrables du cycle. Si la rémunération est forfaitaire, on prend la rémunération forfaitaire/26.

Les formalités administratives (voir p.9)

IMPORTANT :

- l'employeur devra remplir la feuille de renseignements (employeur) en indiquant le montant de la rémunération brute ;
- le travailleur devra bien mentionner dans la « Feuille de renseignements » (volet titulaire) qu'il travaille et chôme simultanément et s'il bénéficie ou non d'une allocation de garantie de revenus ;
 - 16. Travaillez-vous et chômez-vous simultanément ? Oui Non
 - 17. Bénéficiiez-vous d'une allocation de garantie de revenu ? Oui Non
- La mutualité obtiendra des informations plus précises (rémunération, AGR, etc.) auprès de l'organisme de paiement des allocations de chômage et ce, par flux électronique.

L'interruption de carrière partielle dans le cadre du crédit-temps

Les travailleurs qui réduisent temporairement leur temps de travail dans le cadre du crédit temps (secteur privé) bénéficient d'une allocation à charge de l'ONEM.²⁵

Calcul des indemnités d'incapacité de travail²⁶

L'indemnité est calculée sur base de la rémunération perdue à temps partiel (voir p.12). En conséquence, le travailleur continuera à percevoir ses allocations de crédit-temps et après la période de salaire garanti, des indemnités d'incapacité de travail calculées sur base du travail à temps partiel.

Que se passe-t-il si lorsqu'un travailleur tombe malade alors que sa demande de crédit-temps a été approuvée et que la date de prise de cours du crédit-temps a été fixée ?

La Convention Collective de Travail (CCT) n° 103 ne contient pas de disposition empêchant que le crédit-temps prenne cours ou se poursuive en cas d'incapacité de travail.²⁷

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a fait part de sa position sur cette question. Il faut distinguer selon qu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une réduction des prestations de travail jusqu'à un mi-temps ou d'1/5 :

« [...] Pendant la période de réduction des prestations de travail pour cause de crédit-temps, le travailleur est **occupé à temps partiel**. Son horaire de travail ainsi que la date de prise de cours de celui-ci doivent être mentionnés au contrat de travail.

Une incapacité de travail survenue après que la date de prise de cours ainsi que les modalités de la réduction des prestations de travail ont été fixées **ne peut empêcher la prise de cours de cette réduction des prestations**.

25 Pour plus de renseignements veuillez consulter :

<https://www.onem.be/fr/citoyens/interruption%20de%20carri%C3%A8re%20et%20cr%C3%A9dit-temps/credit-temps>

26 Règlement du 16.4.1997 – Art.35.

27 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/credit-temps-cct-ndeg-103>

Le travailleur bénéficie d'un (éventuel) solde de salaire garanti ou d'allocations maladie-invalidité, calculés sur la base de ses prestations à temps partiel. Il perçoit par ailleurs des allocations d'interruption de la part de l'ONEM pour les périodes de diminution des prestations. Ici aussi, les parties pourraient cependant, de commun accord, décider de postposer la prise de cours du crédit-temps ou d'interrompre celui-ci en cas de maladie (de longue durée). L'ONEM doit alors être informé au plus vite. Par ailleurs, ceci implique que le travailleur concerné devra introduire une nouvelle demande de crédit-temps à l'issue de son incapacité de travail. »²⁸

Que se passe-t-il si la période de crédit-temps prend fin au cours de l'incapacité de travail ?

Dans ce cas, l'indemnité d'incapacité de travail est calculée sur base de la rémunération brute perdue qui aurait été prise en considération si le travailleur n'avait pas pris de crédit-temps.

Les formalités administratives (voir p.9)

IMPORTANT :

Il faut donc que l'employeur mentionne bien sur la feuille de renseignements :

- la rémunération brute perçue avant l'octroi du crédit-temps et la rémunération perçue pendant le crédit-temps,
- ainsi que l'horaire à temps plein et l'horaire à temps partiel.

Exemples :

1. *Un ouvrier est en crédit-temps du 1^{er} janvier au 31 décembre.*

Il travaille à raison de 19 heures/semaine. Avant son crédit-temps, son horaire était de 38h/semaine.

Salaire horaire : 12 €

Il tombe malade le 17 octobre et son incapacité se poursuit au-delà du 31 décembre.

L'employeur devra mentionner sur la feuille de renseignements :

- *le salaire horaire : 12 €*
- *le nombre moyen réduit d'heures par semaine au dernier jour du 2^{ème} trimestre qui précède le trimestre du risque c'est-à-dire le 30 juin = 19 h*
- *le nombre moyen d'heures par semaine au dernier jour du 2^{ème} trimestre qui précède le trimestre du risque c'est-à-dire le 30 juin s'il n'avait pas réduit ses prestations = 38h.*

Toutes ces informations permettront de recalculer l'indemnité octroyée à partir du 1^{er} janvier sur base d'un travail temps plein (et non plus sur base d'un temps partiel).

2. *Un employé prend un crédit-temps 1/5^{ème} à partir du 1^{er} mai et devient incapable de travailler le 17 juillet. Au premier jour de son incapacité de travail, il bénéficie d'une rémunération brute mensuelle de 1 640 €.*

L'employeur devra mentionner sur la feuille de renseignements :

- *le régime horaire à temps plein et à temps partiel (4/5^{ème}),*
- *la rémunération brute mensuelle pour le 4/5^{ème} : 1 640 € bruts,*
- *la rémunération brute mensuelle pour le temps plein : 2 050 € bruts.*

28. Celle-ci a été communiquée sous réserve de l'interprétation que les partenaires sociaux, qui ont conclu la CCT n° 103, pourraient donner à leur CCT. Cf. https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory_fr/C0A7F1A2E23EEA21C1257B1700387FEF?OpenDocument

Le flexi-job à temps partiel²⁹

Le contrat de travail flexi-job peut être conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Ces contrats peuvent être conclus tant à temps partiel qu'à temps plein.

Malgré le fait qu'aucune cotisation personnelle et patronale ordinaire n'est prélevée du flexi-salaire – puisqu'il est exclu de la notion de rémunération – les prestations des travailleurs flexi-jobs sont communiquées à l'ONSS et les flexi-salaires et flexi-pécules sont considérés comme constituant une rémunération journalière moyenne. Ces prestations sont alors comprises dans la base de calcul pour la constitution des droits sociaux, dont les allocations de chômage, les indemnités de maladie, etc.

Calcul des indemnités d'incapacité de travail

Un contrat de travail flexi-job peut donc se conclure à temps partiel.

Plusieurs cas de figures peuvent se produire : notamment celle du chômeur indemnisé sur base d'un temps plein et qui conclut un contrat de travail flexi-job à temps partiel (sur une période de plus d'un mois), il ne sera donc pas considéré comme chômeur mais comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits et il pourra éventuellement obtenir une allocation de garantie de revenus.

Voir [p.14](#) et suiv.

Les formalités administratives ([voir p.9](#))

L'écartement partiel de la travailleuse enceinte

La travailleuse enceinte peut être écartée partiellement de son travail ou si elle travaille chez plusieurs employeurs, être écartée de l'un de ses emplois.

Rappel : Au cas où la travailleuse est exposée à un ou plusieurs risques pour sa santé et/ou celle de son enfant, son employeur doit :

- fixer un rendez-vous avec le médecin du travail du Service de Prévention et de Protection au travail³⁰ auprès duquel l'employeur est affilié,
- remettre à la travailleuse, le formulaire complété de « Demande de surveillance de la santé ».

À l'issue de cet examen médical, le conseiller en prévention-médecin du travail remettra le formulaire d'évaluation de santé ; celui-ci reprend ses constatations et son avis sur les mesures à prendre. C'est sur base de cet avis que l'employeur décidera des mesures à prendre à l'égard de la travailleuse.

29. Voir la brochure : « *Les Flexi-jobs – Allez hop ! Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs !* Editée en novembre 2019 par l'asbl l'Atelier des Droits sociaux - [en téléchargement gratuit](#)

30. Tout employeur a l'obligation de disposer d'un service prévention et de protection au travail. Soit il s'agit d'un service externe auprès duquel il s'affilie (SPPE), soit il s'agit d'un service interne au sein de l'entreprise (SPPI).

Plusieurs dispositifs peuvent être mis en place :

1. L'écartement partiel sur base d'un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail ;
2. Au cas où l'aménagement des conditions ou du temps de travail est impossible ou irréalisable pour l'employeur, il peut affecter la travailleuse à un autre poste de travail compatible avec son état ;
3. Sinon un écartement total est envisagé et dans ce cas, la travailleuse doit arrêter temporairement ses activités.

Les indemnités en cas d'écartement partiel

Deux possibilités :

- la travailleuse exerce un travail adapté avec perte de salaire,
- la travailleuse exerce 2 emplois et doit arrêter un seul de ces emplois.

La travailleuse exerce un travail adapté avec perte de salaire

Elle recevra une indemnité versée par la mutuelle égale à 60 % de la différence³¹ entre son salaire brut découlant de l'exercice de son travail avant la mesure d'écartement et le salaire brut de ce travail adapté.

Exemple :

- *Rémunération brute mensuelle avant le début de l'écartement partiel : 2100 €*
Salaire brut journalier : 2100 € : 26 jours = 80,7692 €
- *Salaire brut mensuel découlant de l'exercice du travail adapté : 1250 €*
Salaire brut journalier : 1250 € : 26 jours = 48,0769 €
- *Indemnité : 60 % (80,7692 – 48,0769) = 19,62 € sur lesquels est prélevé un précompte de 11,11%, soit 19,62 € x 88,89% = 17,44 € montant journalier de l'indemnité d'écartement partiel.*

La travailleuse exerce 2 emplois salariés et doit arrêter un seul de ces emplois³²

La mutuelle lui versera une indemnité égale à 60% de son salaire brut³³ découlant de l'emploi qu'elle a dû arrêter.

Exemple :

- *Travail à temps partiel chez deux employeurs différents (A et B)*
- *La travailleuse perçoit un salaire mensuel brut identique chez les 2 employeurs : soit 900 €*
- *Elle est écartée du travail auprès de l'employeur A mais elle continue de travailler pour l'employeur B*
- *Son indemnité sera calculée sur base du salaire journalier brut découlant de l'activité exercée chez l'employeur A avant son écartement :*
60 % de [950 € : 26 jours] = 21,92 €

31. Limitée au plafond salarial : 146,9772 € par jour depuis le 1^{er} mars 2020.

32. Voir à ce propos une situation concrète décrite dans la conclusion (p.22).

33. Limité au plafond salarial : 146,9772 €.

L'indemnité journalière sera de 21,92 € sur laquelle est appliqué un précompte professionnel de 11,11%

21,92 € x 88,89% = 19,49 € = montant journalier de l'indemnité d'écartement partiel

Les conditions et les formalités

La travailleuse doit :

- ♦ subir une perte de salaire,
- ♦ remplir les conditions d'ouverture et de maintien de droit,
- ♦ transmettre 3 documents à sa mutualité :
 - l'attestation d'écartement du travail des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes complétée par l'employeur (formulaire disponible auprès des mutualités) ;
 - une copie du formulaire d'évaluation de santé complété par le conseiller en prévention – médecin du travail ;
 - une attestation du médecin traitant qui précise la date prévue de l'accouchement et si une naissance multiple est prévue.

La reprise d'un travail adapté pendant l'incapacité de travail

Le médecin-conseil de la mutualité du travailleur peut autoriser ce dernier à reprendre un travail adapté à son état de santé.

Pour ce faire, **deux conditions** doivent être satisfaites :

- le travail doit être compatible avec la maladie dont souffre le travailleur,
- le travailleur conserve une réduction de sa capacité d'au moins 50 % sur le plan médical.

Si nécessaire, le médecin-conseil peut examiner le travailleur avant de prendre sa décision.

L'autorisation rendue par le médecin-conseil doit comprendre les éléments suivants :

- la nature du travail,
- le volume du travail,
- les conditions d'exercice de ce travail.

La durée maximale de l'autorisation est fixée à 2 ans. Le médecin-conseil de la mutualité peut toutefois renouveler chaque fois l'autorisation pour une période maximale de 2 ans.

Attention : l'employeur doit aussi donner son accord.

Calcul des indemnités

L'indemnité de base est réduite en fonction du volume de travail adapté ou de la fraction d'occupation du travail adapté :

Volume du travail adapté	Indemnités	Exemple
Le travail adapté n'excède pas 1/5 ^{ème} temps (20%)	Pas de réduction des indemnités	7,60h en moyenne hebdomadaire, pour 38h en moyenne par semaine de travail à temps plein = pas de réduction
Le travail adapté dépasse 1/5 ^{ème} temps	Réduction des indemnités en fonction du nombre moyen d'heures de travail adapté par semaine qui dépasse ce 1/5 ^{ème} temps (20%) Fraction d'occupation : Q/S Q = nbre d'heures travail adapté S = nbre d'heures temps plein	<u>Exemple 1 :</u> Indemnité/jour : 75 € Q = 19h/semaine S = 38h/semaine Q/S = 50% 20% est exonéré L'indemnité est réduite de 30% = 52,50 €/jour et peut être cumulée avec le revenu du travail adapté. <u>Exemple 2 :</u> Indemnité/jour : 50 € Q = 10h/semaine S = 38h/semaine Q/S = 26,31% 20% en est exonéré. L'indemnité est réduite de 6% = 47 €/jour et peut être cumulée avec le revenu du travail adapté.

Les formalités

AVANT de reprendre un travail adapté

Le travailleur doit au plus tard, le 1^{er} jour ouvrable qui précède immédiatement la reprise de travail :

- déclarer cette reprise de travail à la mutualité,
- demander l'autorisation du médecin-conseil de la mutualité pour pouvoir reprendre ce travail.

Une fois ces formalités remplies, le travailleur peut reprendre ce travail **avant d'avoir obtenu l'autorisation écrite** du médecin-conseil.

Le médecin-conseil dispose d'un délai maximum de 30 jours ouvrables à compter de la reprise du travail pour donner son **autorisation écrite** (pour autant que toutes les conditions soient réunies).

Exemples :

Reprise d'un travail adapté durant l'incapacité de travail le mercredi 13 janvier 2021.

↳ Déclaration et demande d'autorisation au plus tard le mardi 12 janvier 2021.

Reprise d'un travail adapté le lundi 11 janvier 2021

↳ Déclaration et demande d'autorisation au plus tard le vendredi 8 janvier 2021.

La reprise d'un travail à temps partiel après un accident de travail

Dans le cas d'un accident du travail, la mutualité n'intervient pas.

C'est l'assureur auprès duquel l'employeur est affilié qui intervient et indemnise le travailleur ou ses ayants-droits en cas d'accident mortel.

Si toutes les parties sont d'accord, le travailleur peut, pendant l'incapacité temporaire, reprendre une activité professionnelle chez son employeur dans le cadre d'un travail adapté ou à temps partiel. C'est ce qu'on appelle l'incapacité temporaire partielle.

Dans ce cas, l'assureur l'entreprise d'assurances verse la différence entre le salaire perçu avant l'accident et celui gagné lors de la reprise du travail.³⁴

34. <https://fedris.be/fr/victime/secteur-privé/indemnisation/incapacite-temporaire-de-travail>

Conclusion

À la lecture de la brochure, on comprend que la complexité des dispositifs légaux et des procédures administratives ne peut conduire qu'au non recours aux prestations sociales.

Toute tentative pour rendre ces informations compréhensibles est de l'ordre de l'impossible.

Avec pour résultat que de nombreuses personnes ne bénéficient pas des prestations sociales auxquelles elles peuvent prétendre.

Plusieurs études ont étudié le non recours aux droits.³⁵ Celui-ci est le résultat du manque d'informations sur les dispositifs légaux et réglementaires par les bénéficiaires. Les organismes prestataires eux-mêmes ne maîtrisent pas toujours les législations en vigueur. À cela s'ajoutent des règles compliquées accompagnées de procédures bureaucratiques prégnantes.

Pour illustrer, ce cas concret, une situation symptomatique de cet état de non droit : une jeune femme enceinte occupée dans le cadre de deux emplois à temps partiels, est écartée pour l'un des deux. Elle peut donc bénéficier d'une indemnité pour écartement partiel. Le contrat pour lequel elle continue à travailler vient à son terme.

En toute bonne foi, la jeune femme estime qu'elle sera indemnisée dans le cadre d'un écartement total.

Et bien non ! La mutuelle lui répond que ce n'est pas possible et lui conseille de demander le chômage temporaire. Or, cette suggestion est totalement inapplicable dans sa situation.

Suite à cela, la mutuelle l'invite à demander à son médecin un certificat antidaté ce que bien entendu son médecin refuse catégoriquement de faire. Il ne tient pas à se rendre complice d'un faux en écriture !

Or, il existe depuis 1998 une circulaire qui précise que dans pareille situation, l'intéressée peut être indemnisée par la mutuelle dans le cadre d'un écartement total.

Cette circulaire du CIN³⁶ est, hélas, confidentielle et méconnue des agents de 1^{ère} ligne des mutualités.

35. <https://www.luttepauvrete.be/themes/non-recours-aux-droits/#Publications%20du%20Service>
www.mi-is.be/fr/groupe-de-travail-lutter-contre-le-non-recours-aux-droits
www.odenore.msh-alpes.fr

36. Le **Collège Intermutualiste National** (CIN) belge est une association de mutualités composée des représentants des 5 Unions Nationales de mutualités ainsi que de la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité et de la Caisse des Soins de Santé de HR Rail.

Le CIN a comme mission :

- d'organiser la concertation entre les différentes mutualités sur tous les problèmes présentant un intérêt pour l'assurance maladie-invalidité obligatoire et complémentaire et sur le secteur mutualiste en général ;
- de prendre position en rapport avec ces problèmes en tenant compte des intérêts de l'ensemble des assurés sociaux ;
- de susciter des actions communes ou des coopérations organiques dans la gestion des organismes assureurs.

Ce n'est qu'au terme de longues recherches et de multiples démarches que la jeune femme obtient enfin ses indemnités !

Bien sûr, il existe d'autres facteurs qui favorisent le non recours aux prestations sociales : la peur de la stigmatisation, l'isolement familial et social, la résignation et la lassitude face aux institutions, les obstacles juridiques et réglementaires (comme par exemple ne pas avoir d'adresse de référence), les problèmes de santé, des difficultés psychologiques, etc.

En conclusion : les législations sociales sont des systèmes complexes, produit d'un système plus global relevant du contrôle, un outil qui, semble-t-il, ne peut pas être remis en question.

Ce contrôle, à l'œuvre depuis les années 80, est lié au climat de suspicion à l'égard des assurés sociaux considérés a priori comme fraudeurs.

Dès la mise sur pied, en 1981, du statut de « chômeur cohabitant », des règles pour « surveiller » ce statut ont été mises en place. L'activation des bénéficiaires, panacée de l'état social actif des années 90, a organisé le contrôle de recherche active d'emploi.

En matière d'incapacité de travail, les règles se sont aussi multipliées pour encadrer les situations familiales et la réintégration au travail.

Si la pandémie a eu au moins un effet positif, à savoir la suspension temporaire de certaines de ces règles de contrôle, pourquoi ne pas les supprimer ?

Il reste, comme le titrait la revue Politique, que la pandémie est surtout le miroir des inégalités³⁷ qui se sont creusées suite aux réformes structurelles à l'œuvre depuis 40 ans notamment en matière de sécurité sociale et de la réglementation du travail, favorisant l'accumulation des profits des grandes entreprises et l'appauvrissement d'un nombre croissant de travailleurs.

37. « Covid 19 : tout repenser – La pandémie, miroir des inégalités » in Politique, N°112 publié par l'asbl Politique.

Lire également « Belgique : la dernière crise ? En finir avec le bricolage institutionnel' in Politique n°113. Publié par l'asbl Politique

Textes législatifs de base

- Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14.7.1994 – M.B. du 27.8.1994.
- Arrêté royal du 3.7.1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.7.1994 – M.B. du 31.7.1996.
- Règlement du 16.4.1997 portant exécution de l'article 80, §1^{er}, 5°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.7.1994 – M.B. du 16.11.1997.
- Arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage. – M.B. du 31.12.1991.
- Arrêté ministériel du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage – M.B. du 25.1.1992.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

