

VII. Congé parental d'accueil en application de l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 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 prévoit une seule fois un droit au congé parental d'accueil pour le travailleur qui accueille un enfant mineur dans sa famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée pour prendre soin de cet enfant (publiée au M.B du 26.09.2018 ; *date d'entrée en vigueur : le 01.09.2019*). Il s'agit d'un nouveau risque social indemnisé par le secteur des indemnités.

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*).

Le droit au congé parental d'accueil est prévu à l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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 Moniteur belge du 4 avril 2019 (*date d'entrée en vigueur : le 01.01.2019*).

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

I. Congé parental d'accueil - Généralités

Chaque travailleur qui est désigné comme parent d'accueil 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'un placement familial de longue durée (art. 30^{sexies} de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

Le **placement familial de longue durée** est le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

Dans l'hypothèse où l'enfant venait à quitter le ménage avant la fin du congé parental d'accueil planifié (en raison par ex., d'un appel interjeté par les parents ou d'un échec du placement dans la famille), le droit au congé parental d'accueil et son indemnisation prendront fin le lendemain du jour au cours duquel l'enfant a quitté la famille d'accueil et ce, peu importe que le placement ait atteint ou non 6 mois au moment du départ de l'enfant.

Le droit au congé parental d'accueil s'ouvre *une seule fois* pour l'accueil d'un même enfant, même si cet enfant venait éventuellement à être placé plusieurs fois dans la même famille dans le cadre de divers placements de longue durée.

I.1. Durée de la période du congé parental d'accueil

Suite à la loi du 6 septembre 2018 précitée, le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période de **(max.) six semaines, indépendamment de l'âge de l'enfant**.

En outre, **ce congé parental d'accueil de (max.) six semaines par parent d'accueil est allongé de la manière suivante** (pour l'unique parent d'accueil ou un des deux parents d'accueil en 2019 et 2020 et pour l'unique parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil 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 parental d'accueil 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 parental d'accueil demandé peut uniquement prendre cours, au plus tôt, à partir de cette même date.



* Si la famille d'accueil comprend deux personnes, qui sont désignées ensemble comme parent d'accueil de l'enfant, ceux-ci se répartissent ces semaines supplémentaires entre eux (cf. aussi *infra*, II.2.), pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé parental d'accueil de l'autre parent d'accueil visé à l'article 18bis, § 4, 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 d'accueil est un travailleur salarié et l'autre parent d'accueil est un travailleur indépendant).

En résumé :

Semaines supplémentaires à répartir entre les parents d'accueil	Maximum si un parent d'accueil	Maximum (par famille) si deux parents d'accueil
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 parental d'accueil 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 parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané 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 parental d'accueil, *celle-ci doit être au moins d'une semaine ou un multiple d'une semaine.*

**Exemples :**

- 1) En 2019, deux parents d'accueil (A et B) accueillent un enfant mineur handicapé dans le cadre d'un placement familial d'une longue durée. Leur congé parental d'accueil 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 d'accueil peut prendre la semaine supplémentaire. Les deux parents d'accueil décident que le parent d'accueil A prend cette semaine supplémentaire. S'agissant de l'accueil d'un enfant handicapé, la durée (maximale) du congé parental d'accueil à laquelle chaque parent d'accueil a droit, peut être doublée.

La durée maximale du congé parental d'accueil est pour :

- le parent d'accueil A : de 14 semaines ($= (6 + 1) \times 2$)
- le parent d'accueil B : de 12 semaines ($= (6 \times 2)$).

- 2) En 2019, deux parents d'accueil (A et B) accueillent simultanément deux enfants mineurs, dont un est handicapé dans le cadre d'un placement familial d'une longue durée. Leur congé parental d'accueil 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 d'accueil peut prendre la semaine supplémentaire. Les deux parents d'accueil décident que c'est le parent d'accueil A qui prend cette semaine supplémentaire. L'un des deux enfants accueillis étant handicapé, la durée (max.) du congé parental d'accueil à laquelle chaque parent d'accueil a droit, peut être doublée. Enfin, ils ont également droit, chacun, à deux semaines supplémentaires étant donné qu'il s'agit de l'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs.

La durée maximale du congé parental d'accueil est pour :

- le parent d'accueil A : de 16 semaines ($= ((6 + 1) \times 2) + 2$)
- le parent d'accueil B : de 14 semaines ($= (6 \times 2) + 2$).

I.2. Point de départ de la période de congé parental d'accueil

La période de congé parental d'accueil prend cours à la date choisie par le travailleur salarié, mais en tout cas dans les *douze* 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.

I.3. Situation spécifique – Décès de l'enfant accueilli au cours du congé parental d'accueil

En cas de décès de l'enfant accueilli au cours du congé parental d'accueil, le droit au congé et son indemnisation prendront fin le lendemain du jour au cours duquel l'enfant est décédé.

II. Congé parental d'accueil 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 parental d'accueil 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 parental d'accueil.



Exception : le travailleur à temps partiel volontaire et le travailleur à temps partiel avec maintien des droits visés à la réglementation du chômage (il s'agit aussi des chômeurs contrôlés) peuvent par contre demander un congé parental d'accueil étant donné qu'ils sont liés par un contrat de travail (cf. aussi *infra*, II.3.2.2).

- b) Un agent contractuel des Services publics peut lui aussi prétendre au congé parental d'accueil. 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 droit aux indemnités de congé parental d'accueil 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 parental d'accueil sont assimilés à des jours de travail dans le cadre de l'examen des conditions d'assurabilité.

II.2. Procédure à suivre pour l'obtention des indemnités de congé parental d'accueil (art. 10 et art. 52^{sexies}, § 3, 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 d'accueil doit introduire une demande auprès de sa mutualité.
Un modèle de demande est annexé à la présente circulaire.

L'enfant placé dans le cadre du placement familial de longue durée tel que visé à l'article 30^{sexies}, § 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doit faire partie du ménage du travailleur, ce que prouvera la donnée "lieu principal de résidence" du Registre national (donnée visée à l'art. 3, al. 1^{er}, 5^o, de la loi du 08.08.1983 organisant un registre national des personnes physiques). Si ces données ne sont pas encore disponibles, le titulaire doit remettre un document à sa mutualité prouvant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune où il réside.

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



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

La demande doit indiquer, en nombre de semaines, la période du congé parental d'accueil (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*) :

- une copie du document attestant du placement de l'enfant mineur chez lui conformément à la réglementation applicable en matière d'aide à la jeunesse et de protection de la jeunesse (cf. *les 3 modèles d'attestation* – Fédération Wallonie-Bruxelles, Communauté germanophone et Communauté flamande – joints à la présente circulaire)

- s'il s'agit d'un enfant recueilli 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).

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

- de la répartition de ces semaines entre les deux parents d'accueil (possible, au plus tôt, à partir du 01.01.2021 !)

ou

- 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 d'accueil qui utilise ce droit.
(cf. *la rubr. 5 du modèle de demande joint à la présente circulaire* ; applicable aux demandes de congé parental d'accueil introduites auprès de l'employeur avant le 01.01.2021 et aux congés parental d'accueil 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 de congé parental d'accueil (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'Annexe 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'Annexe 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. Annexe VIII du Règlement du 16.04.1997 sur les indemnités) dans les huit jours qui suivent la fin du congé parental d'accueil, à la mutualité (art. 18, al. 1^{er}, du Règlement du 16.04.1997 sur les indemnités).

II.3. Calcul du montant de l'indemnité de congé parental d'accueil (art. 223quinquies de l'A.R. du 03.07.1996)

Les indemnités de congé parental d'accueil 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 52quinquies, § 3, 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 (= 82 % de 142,5279 EUR).

II.3.1. 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 parental d'accueil : $134,6154 \text{ EUR} \times 82 \% = 110,3846 \text{ EUR}$
(= 110,38 EUR)

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

II.3.2. CAS PARTICULIERS

II.3.2.1. 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 parental d'accueil, payés par l'employeur ; la période restante du congé parental d'accueil 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 parental d'accueil 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° ou à l'article 23, § 1^{er}, 4°, 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 est désigné comme parent d'accueil et accueille, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, un enfant de 4 ans dans sa famille qui est inscrit dans le registre de la population à son adresse le 15 mars 2019. L'intéressé prend les 7 semaines de congé parental d'accueil 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 parental d'accueil :

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

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

Toutes les heures de congé parental d'accueil 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 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 $78,4615 \text{ EUR} \times 0,7 = 54,9231 \text{ EUR} = \underline{\underline{54,92 \text{ EUR}}}$.

Pour les jours de congé parental d'accueil pris dans le cadre de l'exécution de l'activité autorisée, il peut cumuler les indemnités de congé parental d'accueil 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 parental d'accueil de 53,62 EUR).

II.3.2.2. 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 parental d'accueil pour lesquels l'intéressé conserve le droit à l'allocation de garantie de revenus, l'intéressé peut uniquement prétendre à l'indemnité de congé parental d'accueil, calculée sur la base de la rémunération découlant de son activité (art. 242, § 2, de l'A.R. du 03.07.1996).

II.4. Feuille de renseignements indemnités papier (volet employeur)

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 1^{er} mars 2019 portant exécution de certaines dispositions de l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en matière de congé parental d'accueil (publié au M.B. du 18.03.2019), le travailleur a droit au cours des trois premiers jours du congé parental d'accueil au maintien de sa rémunération normale à charge de l'employeur.

Remarque : étant donné que cet arrêté royal du 1^{er} mars 2019 est entré en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge (soit le 18.03.2019), la mutualité indemniserait également les trois premiers jours (des périodes de congé parental d'accueil) qui se situent avant le 18 mars 2019.

Exemple : un travailleur (régime de travail : 6 jours/sem. (lundi-samedi)) prend 6 semaines de congé parental d'accueil à partir du 16 mars 2019. Étant donné la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 1^{er} mars 2019, la mutualité indemniserait le samedi 16 mars 2019 et l'employeur uniquement le lundi 18 mars 2019.

L'employeur (ou son mandataire) doit mentionner les jours de congé parental d'accueil 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 parental d'accueil, le code nature du jour "1" ou le code nature du jour "4" devra, selon le cas, être 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 parental d'accueil.

II.5. Mutation

En cas de mutation, chaque mutualité paiera les indemnités de congé parental d'accueil 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 **1^{er} janvier 2019** et ne s'applique qu'aux demandes de congé parental d'accueil introduites auprès de l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2019 et pour autant que le congé parental d'accueil concerné ne débute, au plus tôt, qu'à partir du 1^{er} janvier 2019.



Remarque : tenant compte du critère susvisé concernant la demande de congé parental d'accueil introduite auprès de l'employeur, le modèle de formulaire de demande (*cf. supra*, II.2) contient aussi un volet à remplir par l'employeur dans lequel il devra mentionner la date de la demande de congé parental d'accueil.



Circulaire O.A. n° 2019/126 – 47*bis*/12 du 5 avril 2019.