Note d'AVOCATS.BE au sujet du congé de maternité de l'avocate
Aspects sociaux et fiscaux

I. RÉGIME ACTUEL DES INDÉPENDANTES

A. Aspects sociaux

- Arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants (titre II, art. 91 et s.)

1. Congé de maternité :

i. Durée du congé

- *« La période de maternité constitue une période de repos de douze semaines, ou de treize semaines en cas de naissance multiple »* (art. 91, §1 de l'A.R.), cette période est constituée d'une période obligatoire et d'une période facultative (art. 91, §2).

    - Période obligatoire :
        - 1 semaine repos prénatal
            - Prise de cours : à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement.
        - 2 semaines repos postnatal
            - Prise de cours : le jour de l'accouchement + 2 semaines.

    - Période facultative :
        - 2 semaines avant le repos prénatal obligatoire
        - 12 ou 13 semaines après le repos postnatal obligatoire déduction faites du repos prénatal facultatif et de la période obligatoire.

ii. Mesures de protection

- La loi genre (L. du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes), art. 2 s'applique à la relation de travail indépendant.

iii. Allocations

a. Allocation de maternité

- *Montant pendant les 4 premières semaines :*

    - 890,31 euros brut par semaine en cas de repos de maternité complet
    - 445,16 euros brut par semaine en cas de repos de maternité à mi-temps
        - Soit 3.561,24 brut euros pour 4 semaines

- *Montant à partir de la 5ème semaine :*
    - 814,32 euros brut par semaine en cas de repos de maternité à complet
    - 407,16 euros brut par semaine en cas de repos de maternité à mi-temps
        - Soit 6.514,56 brut euros pour 8 semaines
- Soit 3.358,6 euros brut par mois (10.075,8 /3) si 3 vrais mois de congé maternité sont pris.

- Source :
    - https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/montants-et-plafonds-des-indemnites/independants/montant-de-votre-indemnite-forfaitaire-pendant-un-repos-de-maternite

b. L'aide à la maternité

- A.R. 17 janvier 2006 instaurant un régime de prestations d'aide à la maternité en faveur des travailleuses indépendantes et modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services

- *« L'aide à la maternité consiste en l'octroi à la travailleuse indépendante, dans le respect des conditions fixées par le présent arrêté, de **(105) titres-services** dont le prix d'acquisition est pris en charge par la caisse d'assurances sociales à laquelle elle est affiliée » (art. 2)*

2. Droit de la sécurité sociale :

i. Dispense de paiement de cotisation sociale

Pour bénéficier d'une dispense de cotisations sociales d'un trimestre à l'occasion de la naissance de son enfant, l'indépendante doit remplir les conditions de l'assurance maternité dans le régime indépendant. En d'autres termes, l'indépendante doit notamment prendre un repos de maternité et bénéficier de l'allocation de maternité. Seule, la mutuelle peut attester de cette situation.

L'indépendante ne doit pas introduire de demande pour bénéficier de la dispense de cotisation. La Caisse d'assurances sociales octroie automatiquement la dispense de paiement dès qu'elle aura connaissance de la naissance de l'enfant et du paiement de l'allocation de maternité par la mutuelle. La Caisse sera informée de la naissance par la mutuelle.

La dispense de paiement est accordée pour le trimestre qui suit le trimestre au cours duquel l'indépendante a accouché.

Si l'indépendante a déjà payé la cotisation sociale du trimestre qui suit celui de l'accouchement, la Caisse affecte tout ou partie du paiement sur les cotisations antérieures exigibles non contestées.

Si aucune cotisation n'est encore due ou s'il reste un surplus après affectation sur les dettes exigibles, l'indépendante peut réclamer le remboursement. Cette demande de remboursement doit être effectuée par écrit. Le remboursement devra être effectué avant le 31 décembre de l'année considérée.

Si l'indépendante ne se manifeste pas, le paiement, qui n'est pas affecté aux dettes antérieures, sera considéré comme un « surplus ». Il sera affecté aux suppléments de cotisations générés éventuellement lors de la régularisation définitive des cotisations sociales de l'année civile concernée.

Si, lors de la régularisation, aucun supplément ne doit être réclamé, alors le montant de la cotisation dispensée sera remboursé.
La cotisation dispensée est considérée comme une cotisation payée en matière de droits sociaux. Ainsi, les droits en matière d'assurance maladie-invalidité et en matière de pension sont sauvegardés.

Nous nous interrogeons sur l'effectivité de cette dispense au regard des situations personnelles vécues et compte tenu de l'application de l'article 50 §5 de l'arrêté royal portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, lequel dispose : "*Aucune cotisation n'est également due par les travailleuses indépendantes pour le trimestre qui suit le trimestre au cours duquel elles ont accouché pour autant que suite à la naissance de leur(s) enfant(s), elles remplissent les conditions pour bénéficier de l'assurance maternité prévue par l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants*".

B. Aspects fiscaux

Les montants perçus sont bruts, mais sont d'office soumis à la retenue du précompte professionnel de 11%. De plus, ce n'est pas un impôt libératoire ce qui signifie que les montants bruts ainsi que le précompte professionnel versés sont à reprendre dans la déclaration fiscale (cadre IV en code 1266/2266 pour les montants versés par la mutuelle et en code 1286/2286 pour le précompte professionnel) et sont imposés au taux progressif de la même façon que les autres profits réalisés par l'indépendante en vertu de l'article 27 al.2, 4° du CIR/92 (ils sont en effet repris comme revenus imposables globalement au même titre que les profits). Tous les revenus imposables globalement sont par ailleurs pris comme base pour le calcul des cotisations sociales (autrement dit, les cotisations sociales s'appliquent également sur les indemnités perçues lors du congé de maternité).

Ces indemnités de remplacement donnent par ailleurs droit à une réduction d'impôt qui est fonction du type de revenus et de l'imposition des contribuables (imposition commune ou en tant qu'isolés).

Concernant la dispense de cotisation sociale, nous nous interrogeons sur le caractère provisoire (simple facilité de paiement) ou définitif de l'exonération (réelle exonération de cotisation d'un trimestre de base imposable.

Selon la première interprétation, il s'agit d'une dispense de versement provisoire puisque le montant de cotisations sociales dû est déterminé chaque année par l'administration

fiscale une fois le montant de revenus professionnels net connu (par exemple, la régularisation est reçue au premier trimestre 2024 pour les revenus de l'année 2022, exercice d'imposition 2023). L'année de l'accouchement n'échappera pas à ce calcul et si le montant des cotisations sociales versées l'année de l'accouchement n'est pas suffisant, il y aura une régularisation de cotisations sociales à payer. La dispense de versement n'est dès lors pas une exonération définitive mais une dispense de paiement provisoire. La contrepartie est par ailleurs la perte de la déduction des primes PLC ce qui n'est pas souhaitable et non contrebalancé par une simple dispense provisoire de versement. Pour rendre cette dispense définitive, il y aurait lieu de majorer par exemple la quotité exemptée d'impôt pour l'année de la dispense ou déduire fictivement des cotisations sociales fictivement payées de la base imposable. On pourrait également penser à l'instauration d'une nouvelle réduction d'impôts (même s'il existe déjà une réduction d'impôt pour revenus de remplacement ou revenus de l'assurance maladie-invalidité).

Selon la seconde interprétation, aucune cotisation ne devrait être due sur le trimestre dispensé conformément à l'article 50 §5 de l'arrêté royal portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants ceci ne semble cependant pas effectivement mis en œuvre au vu de la régularisation de cotisation et d'absence de disposition fiscale spécifique à cet égard (cfr paragraphe précédent).

II. RÉGIME ACTUEL DES SALARIÉES

A. Aspects sociaux

1. Durée du congé et mesures de protection

i. Durée du congé

- 15 semaines (congé prénatal et congé postnatal
- Durée obligatoire :
  - Prénatal : 1 semaine
  - Postnatal : 9 semaines
- Durée facultative :
  - Prénatal : 5 semaines (à ajouter à la semaine obligatoire)
  - Postnatal : maximum 5 semaines en fonction du congé prénatal facultatif pris
- Double durée (obligatoire et facultative)
- Indemnité de protection (CDD ou CDI)

ii. Mesures de protection

- La loi genre (L. du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes), art. 2 s'applique à la relation de travail salarié.

iii. Allocations

82 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours (le salaire journalier brut du dernier jour du 2e trimestre civil précédant celui du début du repos de maternité

ou le dernier salaire journalier brut) et 75% du salaire brut limité au plafond salarial (maximum 183,13 à partir du 1.02.2025) à partir du 31ème jour.

2. Droit de la sécurité sociale

- Base de calcul du montant de l'allocation durant le congé de maternité
- Taux de cotisations sociales dues sur les indemnités de maternité

B. Aspects fiscaux

Comme pour les profits, ces revenus de remplacement sont à déclarer en code 1266/2266 de la déclaration fiscale (et en code 1286/2286 pour le précompte professionnel) et sont assimilés à de rémunérations de travailleurs conformément à l'article 31 al.2, 4° du CIR/92.

Cela signifie donc que les salariées peuvent même percevoir plus que leur salaire net habituel dans de nombreux cas. Cependant, elles devront bien sûr payer des impôts supplémentaires sur ces montants insuffisamment précomptés. Il n'y a dès lors a priori pas de problème de trésorerie durant le congé maternité. Celui-ci pourrait intervenir lors de la réception de l'avertissement extrait de rôle relatif à l'exercice d'imposition du congé maternité où elles peuvent avoir un montant d'impôt à payer alors qu'elles ont plutôt tendance à avoir un montant en leur faveur habituellement.

III. RECOMMANDATIONS

L'accord de gouvernement prévoyant un « sac à dos » par enfant indépendant du statut social semble répondre à la différence de traitement en termes de durée. Nous supposons que le régime des indépendantes sera aligné 'vers le haut' en suivant celui des salariées. Il serait également souhaitable de l'aligner en termes de mode de calcul de l'indemnité. En effet, l'indemnité devrait correspondre au même pourcentage de revenus que pour les salariées. Nous ne comprenons pas l'application d'un montant forfaitaire. Il est cependant clair qu'il n'existe pas de fiches de paie pour les indépendantes. Cependant, on pourrait prendre en compte les revenus déclarés dans la dernière déclaration TVA pour les assujetties (référence au même trimestre que pour les salariées) ou les revenus professionnels brut de la dernière déclaration fiscale (à voir si ce n'est pas trop éloigné et qu'il y a lieu d'adapter le montant par la suite une fois les revenus plus récents connus).

Nous nous interrogeons sur la cohérence et l'application du système actuel de dispense de cotisations sociales. Il semble parfaitement incohérent au regard notamment de la régularisation postérieure qui tient compte des revenus réellement perçus durant l'année. Nous nous interrogeons dès lors sur sa mise en place effective par les Caisses d'assurance sociales. L'idée de porter cette dispense à 2 trimestres est positive mais il conviendrait certainement de profiter de cette modification pour clarifier la situation.

AVOCATS.BE

LE CONGÉ DE PATERNITÉ DE L'AVOCAT
ASPECTS SOCIAUX ET FISCAUX

I. RÉGIME ACTUEL DES INDÉPENDANTS

A. Aspects sociaux

- A.R. n°38, art. 18bis, §5, al. 2.

1. Congé de paternité :

i. Durée du congé

- 20 jours ou 40 demi-journées (art. 18bis, §5, al. 4)

ii. Mesures de protection

- La loi genre (L. du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes), art. 2 s'applique à la relation de travail indépendant.

iii. Allocations

1. Allocation de paternité

- 103,53 euros par jour d'interruption
  - https://www.liantis.be/fr/devenir-independant/cotisations-sociales/droits/conge-paternite-naissance

2. Aide à la paternité

- « *Les bénéficiaires de l'allocation de paternité et de naissance qui interrompent temporairement leur activité professionnelle pour une durée de huit jours au maximum, peuvent en outre se voir octroyer* ***quinze titres-services***. » (art. 18bis, §5, al. 7)

2. Droit de la sécurité sociale

B. Aspects fiscaux

Renvoi au congé de maternité (revenus de remplacement et précompte 11%)

II. RÉGIME ACTUEL DES SALARIÉS

A. Aspects sociaux

Le droit au congé de naissance, autrefois appelé « congé de paternité » tel que prévu à l'article 30, § 2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique à tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

1. Durée du congé, bénéficiaires et mesures de protection

i. Durée du congé

Chaque travailleur, quel que soit le régime de travail selon lequel il est engagé (à temps plein ou à temps partiel), a droit à **vingt jours d'absence** dans la période de quatre mois qui suit le jour de l'accouchement à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Le nombre de jours de congé de naissance a été augmenté en 2023 (de 15 à 20).

En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple, le droit au congé de naissance n'est reconnu qu'une fois.

Les jours du congé de naissance peuvent être pris, au choix du travailleur, dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Ces jours ne doivent pas nécessairement être pris en une fois, mais peuvent être étalés sur la période de quatre mois après l'accouchement. Le jour de l'accouchement compte comme le premier jour de cette période de quatre mois.

ii. Bénéficiaire

Principe: le père ou la coparente de l'enfant

Le droit au congé de naissance s'applique au travailleur, autre que la mère qui a accouché de l'enfant, qui a un lien de filiation légal avec l'enfant, conformément aux dispositions de l'ancien Code civil. En d'autres termes, le congé de naissance peut être pris par le père ou la coparente (juridique) de l'enfant.

En deuxième ordre: le coparent sans lien de filiation

S'il n'y a pas de père ou de coparente (juridique), le congé de naissance peut être pris par le coparent qui n'a pas de lien de filiation légal avec l'enfant de sa partenaire, pour autant que les conditions suivantes soient remplies.

L'enfant ne doit avoir un lien de filiation légal qu'avec la mère. S'il existe également un lien de filiation légal avec le père ou la coparente, il n'y aura dès lors un droit au congé de naissance que dans le chef de ce père ou de cette coparente et le coparent qui n'a pas de lien de filiation légal avec l'enfant ne bénéficiera pas d'un congé de naissance.

iii. Mesures de protection

Protection contre le licenciement

Le travailleur qui souhaite exercer son droit au congé de naissance est protégé contre le licenciement. Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre un terme unilatéralement au contrat de travail de ce travailleur pendant une période de protection déterminée, excepté pour un motif étranger au congé de naissance.

Protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire

Les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire (par exemple, un contrat de travail intérimaire) ou dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée qui ont droit à un congé de naissance bénéficient d'une protection contre le non-renouvellement de leur contrat de travail en raison de la naissance de leur enfant.

iv. Allocations

Pendant les trois premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Au cours des jours suivants du congé de naissance, le travailleur ne perçoit pas de rémunération, mais une allocation lui sera versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités (mutualités). Le montant de cette allocation est fixé à 82% du salaire brut perdu, pour l'adaptation de ce montant à l'index vous pouvez consulter le site de l'INAMI.

B. Aspects fiscaux

Repris sur la fiche 281.18 délivrée par la Caisse d'assurances sociales (taxation comme revenus d'indépendants)

III. SOURCES

https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/maternite/repos-de-maternite-pour-les-salariees-ou-les-chomeuses

IV. Obligations issues du droit européen

La directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010, qui vise à garantir l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil, a été transposée notamment par la loi du 15 novembre 2022, qui modifie la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. L'article 2 de cette loi précise que la directive 2010/41/UE est partiellement transposée dans le droit belge.

La directive européenne 2010/41/UE prévoit effectivement que les femmes exerçant une activité indépendante, ainsi que les conjointes ou partenaires aidantes, doivent avoir droit à une allocation de maternité leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pendant au moins 14 semaines.

En Belgique, le congé de maternité pour les travailleuses indépendantes est actuellement de 12 semaines, comprenant 3 semaines obligatoires et 9 semaines facultatives. Ce congé peut être prolongé jusqu'à 24 semaines en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né.

Ainsi, bien que la Belgique ait transposé certaines dispositions de la directive 2010/41/UE, la durée minimale de 14 semaines de congé de maternité n'est pas entièrement garantie pour toutes les travailleuses indépendantes. Des ajustements pourraient être nécessaires pour une conformité complète avec la directive.

IV. Problématique de l'absence pour cause d'enfant malade

Nous attirons également l'attention sur le fait qu'il existe de nombreuses disparités entre les indépendants et les autres travailleurs sur ce sujet également.

Cette problématique fera l'objet d'une note future.

Commission « Egalité-Parité » d'AVOCATS.BE
18 juin 2025