

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

Préliminaires

La présente circulaire est destinée à vous informer de l'ensemble des dispositions réglementaires relatives à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Elle intègre les dispositions du décret du 10 avril 2003, publié au Moniteur belge du 23 mai 2003, modifiant l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres PMS ; ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2003.

Pour le personnel de l'enseignement, deux nouveaux types d'interruption de la carrière professionnelle :

- dans le cadre du congé parental,
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille, jusqu'au deuxième degré, gravement malade

et l'extension à certaines catégories de membres du personnel temporaires du droit de bénéficier de certaines formes d'interruption de la carrière professionnelle sont précisés dans cette circulaire.

La matière où , d'ajouts en modifications au fil des ans, se mêlent les législations et réglementations fédérales et communautaires est, vous le savez, particulièrement complexe...

Nous avons donc choisi d'en réécrire une synthèse que, pour plus de clarté, nous diviserons en quatre chapitres :

- interruption de la carrière professionnelle (sans indication de justification particulière, il s'agit d'une interruption de carrière professionnelle autorisée pour des motifs d'ordre purement personnel)
- interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs
- interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade
- interruption de la carrière professionnelle pour prendre soin de son enfant (congé parental).

La présente circulaire remplace les documents administratifs antérieurs relatifs à l'interruption de la carrière professionnelle sous ses différentes formes, et notamment les circulaires du 13.09.1996, 20.09.1996, 13.08.1999, 10.06.2002, 25.06.2002, 07.10.2002 dont elle constitue une synthèse actualisée.

CHAPITRE I

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE POUR MOTIF D'ORDRE PUREMENT PERSONNEL

Note : Dans ce chapitre, l'interruption de la carrière 'ordinaire' (pour motif d'ordre purement personnel) sera simplement désignée par « interruption de la carrière (professionnelle) »

1. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle du chef d'une fonction principale les membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- 1.1. être nommé ou engagé à titre définitif
- 1.2. ou être engagé temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts
- 1.3. et appartenir à l'une des catégories suivantes :
 - personnel directeur et enseignant,
 - personnel auxiliaire d'éducation,
 - personnel paramédical,
 - personnel psychologique,
 - personnel social,
 - personnel du service d'inspection,
 - maîtres, professeurs et inspecteurs de religion,
 - personnel administratif,
 - personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements organisés par la Communauté française,
 - personnel technique des centres PMS,
 - tout autre membre du personnel bénéficiant d'un traitement ou d'une subvention-traitement à charge du budget de la Communauté française ;
- 1.4. bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente - à charge du budget de la Communauté française ;
- 1.5. être en activité de service
ou
en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge (dans ces deux cas le membre du personnel qui obtient une interruption de la carrière professionnelle est supposé exercer le nombre d'heures, de périodes ou de leçons qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge).

2. L'interruption complète de la carrière professionnelle

L'interruption complète de la carrière professionnelle est accordée à tous les membres du personnel visés au point 1. ci-dessus, quel que soit le nombre d'heures, de périodes ou de leçons afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles ils sont nommés ou engagés à titre définitif, ou encore engagés temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou dans une Ecole supérieure des Arts.

3. L'interruption partielle de la carrière professionnelle

3.1. Lorsque le nombre d'heures, de périodes ou de leçons afférent à la ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel visé au point 1. atteint plus de la moitié du nombre d'heures, de périodes ou de leçons requis pour la fonctions à prestations complètes, le membre du personnel a droit aussi à une interruption partielle de la carrière professionnelle dans les conditions visées ci-dessous. :

3.1.1. interruption de la carrière professionnelle à *mi-temps*, quelle que soit son ancienneté de service ;

3.1.2. l'interruption de la carrière professionnelle à *quart temps* ou à *cinquième temps* s'il compte au moins *dix années* d'ancienneté de service.

L'ancienneté de service est l'ancienneté acquise à *la veille* de la date du début de l'interruption de la carrière professionnelle.

Dans l'enseignement de la Communauté française, elle est calculée conformément à l'article 3, sexies de l'A.R. du 18 janvier 1974 pris en application de l'A.R. du 22 mars 1969.

Dans les autres cas, l'ancienneté de service est calculée conformément au mode de calcul prévu par le statut administratif du membre du personnel.

3.2. Pour déterminer la fraction, est prise en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre *minimum* d'heures, de périodes ou de leçons requis pour constituer la fonction à prestations complètes de manière à correspondre à une charge à mi-temps, à trois-quarts temps ou à quatre-cinquièmes temps.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas à une heure, une période ou une leçon complète.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de deux heures, périodes ou leçons hebdomadaires supplémentaires au-delà de la fraction horaire qu'il conserve.

Toutefois, dans l'enseignement maternel dispensé dans les implantations à classe unique, le membre du personnel doit prester la fraction correspondante du *maximum* d'une fonction à prestations complètes.

3.3. Le traitement ou la subvention-traitement est alloué au prorata des heures, périodes ou leçons conservées selon les modalités définies au point 3.2.

3.4. Limitations à l'octroi de l'interruption partielle de la carrière professionnelle.

3.4.1. Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une *fonction de promotion ne peut pas bénéficier* de l'interruption partielle de la carrière professionnelle.

3.4.2. Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une *fonction de sélection* et le membre du personnel *auxiliaire d'éducation* ne peuvent bénéficier de l'interruption de la carrière professionnelle *qu'à mi-temps*.

3.4.3. Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif, ou désigné temporairement à durée indéterminée dans une *Haute Ecole* ne peut bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle que dans les limites fixées par le décret du 25.07.1996 relatif aux charges et emplois dans les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française :

- les professeurs, chefs de bureaux d'études, directeurs de catégorie et directeurs-présidents *ne peuvent pas bénéficier* de l'interruption partielle de la carrière professionnelle ;
- les autres membres de ce personnel ne peuvent bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle *qu'à mi-temps ou à cinquième temps*.

3.5. Interruption partielle de la carrière à partir de 50 ans

Dès qu'il atteint l'âge de 50 ans, le membre du personnel a droit à une interruption partielle de la carrière professionnelle sans limitation dans le temps, dans les conditions énoncées au point 3.1.

3.6. Interruption partielle irréversible de la carrière professionnelle à partir de 50 ans

Dès qu'il atteint l'âge de 50 ans, le membre du personnel définitif peut obtenir une interruption partielle *irréversible* de la carrière professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite (au plus tard à 65 ans).

Il doit solliciter l'autorisation préalable du Ministre compétent. Cette demande comprend l'engagement du membre du personnel à interrompre de manière *irréversible* sa carrière professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite (il ne pourra donc bénéficier d'une disponibilité précédant la pension de retraite).

Dans ce cas, l'allocation d'interruption de la carrière professionnelle est doublée.

S'il le souhaite, le membre du personnel en interruption de carrière partielle irréversible pourrait être autorisé à *augmenter la fraction* abandonnée, mais toujours de manière irréversible : passer par exemple de $\frac{1}{4}$ à $\frac{1}{2}$.

4. Durée maximale de l'interruption de la carrière professionnelle

- L'interruption *partielle* de la carrière professionnelle ne peut être supérieure à **72 mois** sur l'ensemble de la carrière, le cas échéant en complément des **72 mois** d'interruption *complète* de la carrière professionnelle.

- Les 72 mois en question sont scindables et peuvent être pris avant ou après l'âge de 50 ans.
- Les périodes d'interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs, pour congé parental ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré gravement malade n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des 72 mois précisé ci-dessus.
- Le membre du personnel définitif qui atteint l'âge de 50 ans peut bénéficier d'une interruption partielle de la carrière professionnelle, irréversible ou non, pour une durée illimitée, même si avant 50 ans il avait déjà bénéficié de 72 mois d'interruption partielle de la carrière.
- L'interruption de la carrière professionnelle, *complète ou partielle*, dont peuvent bénéficier au cours de leur désignation ou de leur engagement les temporaires désignés ou engagés à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou dans une Ecole supérieure des Arts *ne peut s'étendre sur plus de deux années académiques, consécutives ou non, et ne peut être accordée que pour une année académique au moins.*

5. Montant des allocations d'interruption de carrière

Le montant de l'allocation payée par l'ONEM est fixé par référence au nombre d'heures, de périodes ou de leçons afférent à la (aux) fonction(s) pour laquelle (lesquelles) le membre du personnel bénéficie d'une nomination ou d'un engagement à titre définitif.

Lorsque les prestations sont incomplètes, ou lorsque l'interruption de la carrière est partielle, l'allocation est réduite au prorata des prestations momentanément interrompues.

Les montants mensuels nets à 100 % des allocations perçues par le membre du personnel en cas de prestations complètes et d'interruption complète de la carrière sont fixées comme suit :

- 260.39 € lorsque l'interruption de la carrière est complète et que la fonction interrompue est une fonction à prestations complètes
- 285.18 € lorsque la fonction interrompue est complète et que l'interruption complète de la carrière commence dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption *d'un deuxième enfant* pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales
- 309.97 € lorsque la fonction interrompue est complète et que l'interruption complète de la carrière professionnelle commence dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption *postérieure à celle d'un deuxième enfant* pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales.

Attention : les montants visés ci-dessus ne restent acquis que pendant les *douze premiers mois* d'interruption complète ou partielle de la carrière. Après cette période de douze mois,

ils sont *diminués de 5 %* et *restent ainsi fixés* pour toutes les interruptions de carrière ultérieures.

Les membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui s'engagent dans une interruption *partielle* de carrière *irréversible* bénéficient d'une allocation 'double' calculée au prorata du nombre d'heures dont la fonction a été diminuée par rapport au nombre d'heures de la fonction complète :

- une fraction de 520.77 €, calculée selon le nombre d'heures abandonnées par rapport au nombre d'heures d'une fonction complète, sans que ce montant puisse être supérieur à 260.39 €
- une fraction de 570.35 € lorsque l'interruption de la carrière commence dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales, sans que ce montant puisse être supérieur à 285.18 €
- une fraction de 619.93 € lorsque l'interruption de la carrière commence dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption postérieure à celle d'un deuxième enfant pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales, sans que ce montant puisse être supérieur à 309.97 €

Attention : les montants visés ci-dessus ne restent acquis que pendant les douze premiers mois d'interruption de la carrière. Après cette période, ils sont diminués de 5 % et restent ainsi fixés pour la suite.

6. Allocations majorées

- 6.1.** Les allocations majorées dont question au point précédent peuvent être octroyées à partir du 1^{er} jour du mois qui suit la demande par l'introduction des pièces justificatives exigées par le Ministre de l'Emploi et du Travail (extrait d'acte de naissance ou copie du jugement homologuant l'adoption et preuve certifiant le paiement d'allocations familiales).
- 6.2.** Lorsque la majoration peut être octroyée *dès le début* de l'interruption de la carrière, parce que tous les éléments y afférents existent déjà, cette majoration peut être accordée avec effet rétroactif à la date de la demande.
- 6.3.** Une majoration peut intervenir durant une période d'interruption de carrière en cours : le membre du personnel introduit la demande, accompagnée des pièces justificatives, auprès du Bureau régional de l'ONEM (il ne doit pas introduire un nouveau formulaire C61)
- 6.4.** Aucune majoration supplémentaire n'est accordée pour un enfant handicapé.
- 6.5.** Les allocations majorées restent acquises en cas de prolongation de la période initiale d'interruption de carrière, jusqu'au plus tard le premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel l'enfant qui a ouvert le droit atteint l'âge de six ans.

6.6. En cas de décès de l'enfant ayant ouvert le droit à une allocation majorée, la majoration reste acquise jusqu'à la fin de la période d'interruption de carrière en cours, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant eût atteint l'âge de six ans.

7. Indexation des allocations

Les allocations d'interruption de carrière sont indexées en même temps que les allocations sociales. L'indexation est applicable à partir du 2^{ème} mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

A titre indicatif, au 01.06.2003, de source ONEM, les montants cités au point 5 étaient établis comme suit :

- 260.39 €	>	330.25 €	520.77 €	>	627.45 €
- 285.18 €	>	361.67 €	570.35 €	>	687.17 €
- 309.97 €	>	393.12 €	619.93 €	>	746.92 €

8. Paiement des allocations

Les allocations d'interruption de carrière sont payées par l'ONEM. Elles ne sont payées qu'en Belgique et que si le bénéficiaire y est domicilié. (Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut toutefois décider à quelles conditions un membre du personnel qui est domicilié à l'étranger peut obtenir ou conserver ses droits aux allocations.)

9. Cumuls autorisés

Sans préjudice des incompatibilités découlant du statut applicable au membre du personnel, les allocations d'interruption de carrière *peuvent* être cumulées avec les revenus provenant soit :

- de l'exercice d'un mandat politique
- d'une activité accessoire en qualité de travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) déjà exercée durant au moins les 3 mois qui précèdent l'interruption de la carrière. Par activité accessoire, il faut entendre ici l'activité dont la fraction d'occupation, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de travail dans l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations sont diminuées
- de l'exercice d'une activité en qualité d'indépendant pendant une période maximale de un an s'il s'agit d'une interruption de carrière complète : est considérée comme activité indépendante celle qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut National d'Assurance Sociale pour Travailleurs Indépendants (INASTI).

Les allocations d'interruption de carrière *ne peuvent pas* être cumulées avec une pension à charge de l'Etat belge. Toutefois, les membres du personnel qui bénéficient d'une *pension de survie* peuvent interrompre leur carrière professionnelle, mais la pension de survie est

suspendue aussi longtemps qu'ils bénéficient d'une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver leur pension de survie, ils doivent renoncer à l'allocation d'interruption de carrière.

10. Perte du droit aux allocations

Le droit aux allocations d'interruption de carrière se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption de carrière soit :

- entame une activité rémunérée quelconque
- élargit une activité accessoire existante
- compte plus d'un an d'activité en qualité d'indépendant.

Le membre du personnel qui va se trouver dans une des situations décrites ci-dessus doit en avvertir *au préalable* le directeur du Bureau régional de l'ONEM, faute de quoi les allocations déjà payées seront récupérées.

11. Maladie, infirmité, congé de maternité ou d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle

Les maladies, infirmités, congés de maternité ou d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle qui interviennent au cours de l'interruption de carrière ne mettent pas fin à celle-ci.

Toutefois, le congé de maternité, même scindé, ou le congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle suspendent l'interruption de carrière. En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle, accordés aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Le membre du personnel en interruption partielle de carrière reste soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

S'il a épuisé le nombre de jours de congé de maladie auquel il peut prétendre, le membre du personnel définitif est mis d'office en disponibilité pour cause de maladie et son traitement ou sa subvention-traitement d'attente sera calculé en fonction des prestations conservées. Le membre du personnel temporaire est, dans cette situation, indemnisé par sa mutuelle.

12. Voyages et séjours à l'étranger

Le membre du personnel en interruption de carrière peut se rendre à l'étranger, à condition de conserver un domicile en Belgique.

Rappelons toutefois que les allocations ne sont payables qu'en Belgique.

13. Allocations familiales et soins de santé

Durant l'interruption de carrière, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions d'application en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

Le membre du personnel conserve ses droits en matière de soins de santé.

14. Remplacement

Depuis le 1^{er} janvier 2002, le Ministère de l'Emploi et du Travail a supprimé l'obligation de remplacer le membre du personnel en congé pour interruption de la carrière professionnelle.

Dans l'enseignement, il convient néanmoins d'assurer l'encadrement des élèves ou la poursuite des activités.

14.1. Le membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle sera remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

14.2. Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel en interruption de carrière peut toutefois être remplacé temporairement par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions rappelées au paragraphe précédent s'appliquent à l'emploi de recrutement temporairement abandonné, soit entièrement, soit partiellement.

Dans tous les cas, et nonobstant les dispositions des points 14.1. et 14.2., la désignation doit s'effectuer dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement ainsi que dans le respect des conditions de subventionnement.

15. Début et fin de l'interruption de la carrière professionnelle

15.1. Les membres du personnel appartenant à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant
- personnel auxiliaire d'éducation
- personnel paramédical
- personnel psychologique
- personnel social
- personnel du service d'inspection
- maître, professeur et inspecteur de religion
- personnel technique des Centres PMS

peuvent obtenir une interruption de carrière pour une période débutant selon le cas soit le premier jour du premier ou du second mois de l'année scolaire, soit le 15 septembre ou le

15 octobre de l'année académique. Et se terminant, dans tous les cas, le dernier jour de cette année scolaire ou académique, vacances d'été comprises.

15.2. Toutefois, par dérogation au point 15.1., l'interruption de carrière peut débiter le jour qui suit la fin d'un repos d'accouchement ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle.

Dans ce cas, l'interruption de carrière doit être sollicitée *avant le début* du repos d'accouchement ou *avant le début* du congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle.

15.3. Les autres catégories de personnel mentionnées au point « 1. Bénéficiaires » peuvent interrompre leur carrière professionnelle pour une période de six à douze mois.

16. Demande d'interruption de carrière

16.1. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle introduit sa demande par écrit auprès du Ministre compétent ou de son délégué.

Cette demande précise :

- s'il s'agit d'une interruption complète ou partielle, et dans ce dernier cas, précise la fraction sollicitée
- la date du début de l'interruption de carrière
- la durée de celle-ci.

Cette démarche est faite au moins trente jours (sauf dérogation du Ministre ou de son délégué) avant le début de l'interruption de carrière par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement ou les centres PMS de la Communauté française
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement et les centres PMS subventionnés
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

16.2. Le chef d'établissement transmet à l'Administration de la Communauté française le Formulaire CAD et une copie du formulaire C61 adressé au bureau de chômage de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné. Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 dûment complété par le bureau de chômage en question, il le transmet immédiatement à son chef d'établissement qui en adresse copie à la Direction provinciale (ou au Service) de l'Administration Générale des Personnels de l'Enseignement dont dépend le membre du personnel.

Rappelons que les formulaires C61 ont remplacé, depuis 2002, les anciens documents C61c-FA (interruption de carrière complète) et C61C-FB (interruption de carrière partielle) pour l'interruption de carrière pour des raisons d'ordre purement personnel.

Ces formulaires peuvent être téléchargés sur le site : www.onem.fgov.be ou demandés au Service Interruption de Carrière à l'Administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02-515.42.89 – fax 02-515.44.39, ou encore auprès des bureaux de chômage. Ils étaient joints en annexe à la circulaire n° 423 du 07.10.2002.

L'ONEM rappelle que pour être recevables, les formulaires de demande d'allocations doivent impérativement être datés et signés par le chef d'établissement ou le directeur du centre ou le supérieur hiérarchique et être revêtus du sceau de l'établissement ou du centre. Les bureaux régionaux de l'ONEM ont reçu pour consigne de refuser toute demande qui ne serait pas remplie conformément à ce qui précède.

16.3. Dans la mesure où copie du formulaire C62 dûment complété par l'ONEM ne serait pas transmise à l'Administration, l'octroi du congé pour interruption complète de la carrière professionnelle serait rapporté avec effet rétroactif et le membre du personnel définitif serait mis d'office en disponibilité pour convenances personnelles ou, s'il a déjà bénéficié de cette position administrative pendant cinq années, considéré comme étant en absence non réglementairement justifiée.

De même, s'il s'agit d'une interruption partielle de la carrière professionnelle, si la copie du formulaire C62 dûment complété n'était pas transmise à l'Administration, le congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle serait rapporté avec effet rétroactif et le membre du personnel définitif mis en congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles ou, s'il a déjà bénéficié de ce congé pendant dix années, considéré comme étant en absence non réglementairement justifiée.

16.4. Si, par décision de l'Inspecteur régional du chômage, le membre du personnel perd son droit à une allocation d'interruption parce qu'il entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante ou compte plus d'un an d'activité indépendante, le chef d'établissement ou le pouvoir organisateur est tenu d'en informer sans délai la Direction générale des Personnels ou la Direction générale de l'Enseignement dont il relève.

16.5. Dans l'hypothèse décrite au point 15.4., le membre du personnel reste en interruption de carrière sans allocation. Il ne peut bénéficier qu'une seule fois de cette disposition. Si, au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, son interruption de carrière est de plein droit transformée à dater de la notification du refus d'allocation comme signalé au point 15.3. pour le membre du personnel définitif.

S'il s'agit d'un membre du personnel temporaire, il est mis fin de plein droit à l'interruption de carrière à dater de la notification du refus d'allocation.

17. Fin prématurée de l'interruption de carrière

Pour des raisons exceptionnelles et moyennant préavis d'un mois, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière, peut être autorisé par le Ministre ou son délégué à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle convenue.

Est notamment considérée comme exceptionnelle la *pénurie* dûment constatée par le Gouvernement dans la fonction à laquelle le membre du personnel qui a interrompu sa carrière est nommé ou engagé à titre définitif.

La demande doit être adressée au Ministre compétent ou à son délégué :

- par l'intermédiaire du chef d'établissement dans l'enseignement et les centres PMS de la Communauté française
- par l'intermédiaire et avec l'accord du pouvoir organisateur dans l'enseignement et les centres PMS subventionnés
- de l'autorité hiérarchique pour les membres ses services d'inspection

Pour les maîtres, professeurs et inspecteurs de religion de l'enseignement de la Communauté française et de l'enseignement officiel subventionné, cette demande doit être accompagnée de l'accord du chef du culte concerné.

Sauf en cas de pénurie telle que définie ci-avant dûment constatée le membre du personnel en interruption de carrière ne peut en aucun cas reprendre ses fonctions ou les exercer à nouveau complètement *après le 1^{er} mai* de l'année scolaire ou académique.

Dans les quinze jours qui suivent la décision du Ministre ou de son délégué, l'Administration de la Communauté française communique à l'ONEM la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

18. Position statutaire et administrative

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

Le membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle est en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

19. Répartition des prestations du membre du personnel en interruption partielle de la carrière professionnelle

Les prestations du membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière doivent être réparties sur maximum quatre jours.

L'horaire des prestations sera limité à :

- sept demi-journées dans le cas d'une interruption de carrière partielle à cinquième-temps
- six demi-journées dans le cas d'une interruption de carrière partielle à quart temps
- cinq demi-journées dans le cas d'une interruption de carrière partielle à mi-temps
(les prestations liées à la guidance, au travail en équipe et aux conseils de classe ne sont pas concernées par cette limitation).

20. Cumul avec les mesures d'aménagement de fin de carrière

Le membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière professionnelle à partir de l'âge de 50 ans sans solliciter la double allocation de manière irréversible jusqu'à l'âge

de la retraite, peut bénéficier des mesures d'aménagement de fin de carrière dans l'enseignement et les centres PMS.

21. Impact de l'interruption de carrière sur la pension

21.1. Seules cinq années d'interruption de carrière (totale ou partielle) au maximum peuvent être valorisées pour la pension, dans les limites fixées à l'Arrêté royal 442 :

- les douze premiers mois d'interruption de la carrière professionnelle sont toujours pris en compte pour la pension, sans aucune contrepartie pécuniaire

- sauf l'exception mentionnée au point 21.2. ci-après, les 48 mois suivants ne sont valorisables que moyennant le versement d'une cotisation volontaire.

21.2. Aucune cotisation n'est cependant requise durant 24 mois au maximum pour les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales pour un enfant âgé de moins de 6 ans. Cette période ne correspond pas nécessairement à la deuxième ou troisième année de l'interruption de carrière.

21.3. Pour les périodes pour lesquelles la prise en compte pour la pension exige une contrepartie pécuniaire, le membre du personnel peut souscrire, dans les trente jours du début de chaque interruption de carrière, l'engagement prévu à cet effet. Etant donné que les versements sont volontaires, aucune retenue pour pension n'est opérée sur l'allocation d'interruption de carrière et aucun versement n'est effectué par le Ministère de la Communauté française.

21.4. La cotisation volontaire s'élève à 7,5 % et est établie, dans le cas d'une interruption complète de carrière, sur base de la rémunération mensuelle brute dont le membre du personnel aurait bénéficié s'il n'avait pas interrompu sa carrière. Dans le cas d'une interruption de carrière partielle, la cotisation est basée sur la différence entre la rémunération mensuelle brute dont le membre du personnel aurait bénéficié s'il n'avait pas interrompu partiellement sa carrière et celle qu'il perçoit effectivement. En principe, dès qu'elle est en possession du formulaire d'engagement, l'Administration des Pensions communique au membre du personnel le montant dû et les modalités de paiement.

21.5. Attention ! Les cotisations doivent parvenir à l'Administration des Pensions au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit celle durant laquelle se situe la période ou la fraction de période que l'agent désire valider, et dans tous les cas avant la date de mise à la pension si celle-ci est antérieure au 31 décembre précité. Les versements portés en compte après cette date limite – même en cas de retard éventuel dans l'exécution des ordres de paiement par les organismes financiers – ne sont pas acceptés !

21.6. La brochure « L'interruption de carrière et la pension du secteur public » éditée par Ministère des Finances en 2002 propose une série de conseils quant à l'opportunité ou non de s'engager à verser les cotisations volontaires dont question ici : chaque cas mérite d'être analysé avant de souscrire l'engagement...

Cette brochure d'une soixantaine de pages peut être obtenue dans les bureaux régionaux de l'Administration des Pensions du Service public fédéral des Finances. Elle peut également être consultée sur le site :

www.ap.fgov.be/apinter/f/pdf/interrupt_2002_fr_sec.pdf

21.7. L'arrêté royal du 14 juin 2001 (M.B. 23.06.2001) a limité, dans une certaine mesure, les périodes admissibles pour le droit et pour le calcul de la pension : périodes d'interruption complète ou partielle de la carrière (admissibles soit gratuitement soit moyennant validation volontaire), périodes non rémunérées postérieures au 31.12.1982 et assimilées à de l'activité de service (essentiellement périodes de congé pour motif impérieux d'ordre familial et de congé pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales), périodes de mise en disponibilité précédant la pension de retraite.

Il s'agit là d'une matière particulièrement subtile qui en outre distingue les membres du personnel en fonction de tranches d'âge (personnes nées avant le 01.01.1947 – entre le 01.01.1947 et le 31.12.1950 – entre le 01.01.1951 et le 31.12.1955 – après le 31.12.1955).

Il n'est évidemment pas possible d'exposer ici le détail de ces mesures et nous vous renvoyons à la brochure « L'interruption de carrière et la pension du secteur public » précitée...

CHAPITRE II

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE POUR DONNER DES SOINS PALLIATIFS

1. Définition

On entend par soins palliatifs toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins prodigués à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

2. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs, du chef d'une fonction principale, les membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

2.1. être nommé ou engagé à titre définitif

ou

2.2. être engagé temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts

ou

2.3. au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique, être désigné ou engagé à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique

2.4. appartenir à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de promotion ou de sélection ainsi que les membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, et les membres du personnel des Ecoles supérieures des Arts qui occupent un emploi conféré par mandat,
- personnel auxiliaire d'éducation,
- personnel paramédical,
- personnel psychologique,
- personnel social,
- personnel du service d'inspection,
- maîtres, professeurs et inspecteurs de religion,
- personnel administratif,
- personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements organisés par la Communauté française,
- personnel technique des centres PMS,
- tout autre membre du personnel ;

2.5. bénéficier d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente - à charge du budget de la Communauté française ;

2.6. être en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge (dans ces deux cas le membre du personnel qui obtient une interruption de la carrière professionnelle est supposé exercer le nombre d'heures, de périodes ou de leçons qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière après l'âge de 50 ans

ou

être en congé pour prestations réduites

ou

être en interruption partielle de la carrière professionnelle.

3. Types

L'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs peut être :

- complète
- à mi-temps
- à un cinquième-temps.

L'interruption de carrière à quart-temps pour donner des soins palliatifs n'est donc plus autorisée.

4. Prestations à fournir

Aucune dans l'hypothèse d'une interruption de carrière complète.

La moitié ou les quatre-cinquièmes, selon le cas, de la fonction à prestations complètes en cas d'interruption de carrière partielle.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de deux heures, périodes ou leçons supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

Les principes de répartition des prestations rappelés au point 19 du Chapitre I consacré aux interruptions de carrière pour motif d'ordre purement personnel s'appliquent également à l'interruption de carrière partielle pour donner des soins palliatifs : répartition sur maximum 4 jours et respectivement 7 ou 5 demi-journées selon qu'il s'agit d'une interruption de carrière à un cinquième ou à mi-temps.

5. Durée

5.1. L'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs est accordée, par personne nécessitant ces soins, pour une période d'un mois, pouvant être prolongée une seule fois pour une nouvelle période d'un mois.

- 5.2. L'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande a été introduite, ou plus tôt moyennant l'accord du Ministre ou de son délégué.
- 5.3. La durée de l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs étant fixe, le membre du personnel concerné peut donc reprendre ses fonctions ou les exercer à nouveau complètement, même après le 1^{er} mai de l'année scolaire ou académique.
- 5.4. L'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs n'intervient pas dans le calcul des maxima de 72 mois d'interruption de la carrière professionnelle au sens général de ce terme.
- 5.5. Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs se termine en tous cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement prend fin.

6. Fin prématurée

En cas de décès de la personne ayant reçu les soins, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs peut être autorisé par le Ministre ou son délégué à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau complètement.

Cette demande doit être adressée au Ministre ou à son délégué par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement de la Communauté française ou du directeur dans les centres PMS de la Communauté française
- de l'autorité hiérarchique pour les membres du service d'inspection
- par l'intermédiaire et avec l'accord du pouvoir organisateur dans l'enseignement et les centres PMS subventionnés.

Pour les maîtres, professeurs et inspecteurs de religion de l'enseignement de la Communauté française et de l'enseignement subventionné officiel, cette demande doit être accompagnée de l'accord du chef du culte concerné.

7. Montant des allocations d'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs

Le membre du personnel concerné ne perçoit pas de traitement ou de subvention-traitement pour les heures abandonnées mais une allocation payée par l'ONEM.

Lorsque la fonction interrompue est à prestations complètes, les montants mensuels nets à 100 % s'élèvent à :

- 431.60 € si la fonction est interrompue entièrement (547.37 € au 01.06.2003)
- 215.79 € en cas d'interruption à mi-temps (273.68 € au 01.06.2003)
- 86.32 € en cas d'interruption à un cinquième-temps (136.84 € au 01.06.2003)

Pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans qui suspendent une interruption partielle irréversible de carrière pour prendre une interruption de carrière pour donner des soins palliatifs, le montant de 215.79 € est porté à 431.60 € (260.00 € et 520.00 € au 01.06.2003).

Lorsque la fonction interrompue n'est pas à prestations complètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata.

Il en est de même lorsque, pour des raisons pédagogiques, le membre du personnel preste des heures supplémentaires à la fraction d'interruption de carrière sollicitée : l'allocation est alors calculée en fonction de la charge réellement abandonnée.

Ces allocations sont indexées en même temps que les allocations sociales. L'indexation est applicable à partir du 2^{ème} mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

8. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'arrêté royal du 12 août 1991, relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux ne fait aucune distinction entre les interruptions de carrière (pour motif d'ordre purement personnel) et les interruptions de carrière pour donner des soins palliatifs.

Il faut donc en conclure que les règles applicables ici sont identiques à celles énoncées au point 9 du Chapitre I.

9. Position administrative et statutaire

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

Le membre du personnel en interruption de carrière pour donner des soins palliatifs est en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

10. Remplacement

Le remplacement du membre du personnel en interruption de carrière pour donner des soins palliatifs ne constitue pas une obligation vis-à-vis de l'ONEM.

Toutefois s'il y a remplacement afin d'assurer l'encadrement des élèves et la poursuite des tâches, le membre du personnel qui interrompt sa carrière est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel en interruption de carrière pour donner des soins palliatifs peut être temporairement remplacé par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent à l'emploi de recrutement abandonné, soit complètement, soit partiellement.

Dans tous les cas, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement ainsi que dans le respect des conditions de subventionnement.

11. Allocations familiales et soins de santé

Durant l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs, le droit aux allocations et aux soins de santé est maintenu.

12. Impact de l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs sur la pension

Cette période est valorisable d'office, aucune cotisation n'est requise. Elle n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des 12 premiers mois donnant droit d'office à une valorisation pour la pension.

13. Procédure

13.1. Le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'une interruption de carrière pour donner des soins palliatifs en informe par écrit le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement de la Communauté française ou du directeur dans les centres PMS de la Communauté française
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres PMS subventionnés
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

13.2. Le membre du personnel précise s'il opte pour une interruption complète ou partielle et, dans ce dernier cas, précise la fraction.

13.3. Le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs d'où il ressort que le membre du personnel s'est déclaré disposé à donner ces soins palliatifs. L'identité du patient ne figure pas sur cette attestation médicale.

13.4. Le chef d'établissement transmet à l'Administration de la Communauté française le formulaire CAD et une copie du formulaire C61-FS adressé au bureau de chômage de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 dûment complété par le bureau de chômage en question, il le transmet immédiatement à son chef d'établissement qui en adresse copie à la Direction provinciale (ou au Service) de

l'Administration Générale des Personnels de l'Enseignement dont dépend le membre du personnel.

Ce formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site : www.onem.fgov.be ou emandé au Service Interruption de Carrière à l'Administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02-515.42.89 – fax 02-515.44.39, ou encore auprès des bureaux de chômage. Il était annexé à la circulaire n° 423 du 07.10.2002.

13.5. Ce formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement ou le supérieur hiérarchique. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

13.6. Les réserves émises au point 16 du Chapitre I à propos de l'exigence du formulaire C62 délivré par l'ONEM sont également valables ici.

13.7. Si le membre du personnel souhaite prolonger d'un mois la période d'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs dont il bénéficie, il introduit une seconde attestation, telle que mentionnée précédemment.

13.8. Un membre du personnel ne peut introduire que deux attestations relatives aux soins palliatifs dispensés à la même personne.

CHAPITRE III

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE POUR L'ASSISTANCE OU L'OCTROI DE SOINS A UN MEMBRE DU MENAGE OU DE LA FAMILLE JUSQU'AU DEUXIEME DEGRE, GRAVEMENT MALADE

1. Définition

Est ici considérée comme membre du ménage toute personne qui cohabite avec le membre du personnel.

Sont ici considérés comme membres de la famille aussi bien les parents que les alliés.

Sont rangés au :

- 1^{er} degré : le conjoint, les enfants, parents et beaux-parents
- 2^{ème} degré : les petits-enfants, grands-parents et beaux grands-parents, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs.

Est ici tenue pour maladie grave, toute maladie ou intervention médicale considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

2. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave, du chef d'une fonction principale, les membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- 2.1. être nommé ou engagé à titre définitif
ou
- 2.2. être engagé temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts
ou
- 2.3. au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique, être désigné ou engagé à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique
- 2.4. appartenir à l'une des catégories suivantes :
 - personnel directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de promotion ou de sélection ainsi que les membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, et les membres du personnel des Ecoles supérieures des Arts qui occupent un emploi conféré par mandat,

- personnel auxiliaire d'éducation,
- personnel paramédical,
- personnel psychologique,
- personnel social,
- personnel du service d'inspection,
- maîtres, professeurs et inspecteurs de religion,
- personnel administratif,
- personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements organisés par la Communauté française,
- personnel technique des centres PMS,
- tout autre membre du personnel ;

2.5. bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente - à charge du budget de la Communauté française ;

2.6. être en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge (dans ces deux cas le membre du personnel qui obtient une interruption de la carrière professionnelle est supposé exercer le nombre d'heures, de périodes ou de leçons qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière après l'âge de 50 ans

ou

être en congé pour prestations réduites

ou

être en interruption partielle de la carrière professionnelle.

3. Types

L'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins peut être :

- complète
- à mi-temps
- à un cinquième-temps.

L'interruption de carrière partielle à quart-temps pour l'assistance médicale n'est donc pas autorisée.

4. Prestations à fournir

Aucune dans l'hypothèse d'une interruption de carrière complète.

La moitié ou les quatre-cinquièmes, selon le cas, de la fonction à prestations complètes en cas d'interruption de carrière partielle.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de deux heures, périodes ou leçons supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

Les principes de répartition des prestations rappelés au point 19 du Chapitre I consacré aux interruptions de carrière pour motif d'ordre purement personnel s'appliquent également à l'interruption de carrière partielle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave : répartition sur maximum 4 jours et respectivement 7, 6 ou 5 demi-journées selon qu'il s'agit d'une interruption de carrière à un cinquième, un quart ou à mi-temps.

5. Durée

- 5.1.** La possibilité d'interrompre sa carrière de manière *complète* pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, est, en règle générale, limitée à maximum *douze mois maximum par patient*.
- 5.2.** La possibilité d'interrompre sa carrière de manière *partielle* pour la raison particulière dont il est question dans ce chapitre est, en règle générale, limitée à maximum *24 mois par patient*.
- 5.3.** Les périodes de maximum respectivement 12 ou 24 mois par patient citées ci-dessus sont réduites des périodes d'interruption de la carrière dont le membre du personnel a déjà bénéficié pour le même patient.
- 5.4.** Pour les membres du personnel qui, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique sont désignés ou engagés à titre *temporaire* pour la durée complète d'une année scolaire ou académique, la possibilité d'interrompre la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade, est limitée respectivement à *trois mois maximum* (interruption complète) ou *six mois maximum* (interruption partielle) *par patient*.
- 5.5.** Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de carrière pour raison particulière dont question ici se termine en tout cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement à titre temporaire prend fin.
- 5.6.** Les périodes d'interruption en question peuvent seulement être prises par périodes de *minimum un mois et maximum trois mois, consécutives ou non*, jusqu'au moment où le maximum total tel que défini plus haut est atteint.
- 5.7.** L'interruption de carrière traitée dans ce chapitre prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande a été introduite, ou plus tôt moyennant l'accord du Ministre ou de son délégué.
- 5.8.** La durée de l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins étant fixe, le membre du personnel concerné peut donc reprendre ses fonctions ou les exercer à nouveau complètement même après le 1^{er} mai de l'année scolaire ou académique.

6. Fin prématurée

La fin prématurée d'une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins n'est pas autorisée.

7. Montant des allocations d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins

Le membre du personnel concerné ne perçoit pas de traitement ou de subvention-traitement pour les heures abandonnées mais une allocation payée par l'ONEM.

Lorsque la fonction interrompue est à prestations complètes, les montants mensuels nets à 100 % s'élèvent à :

- 431.60 € si la fonction est interrompue entièrement (547.37 € au 01.06.2003)
- 215.79 € en cas d'interruption à mi-temps (273.68 € au 01.06.2003)
- 86.32 € en cas d'interruption à un cinquième-temps. (109.47 € au 01.06.2003)

Pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans qui suspendent une interruption partielle irréversible de carrière pour prendre une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins, le montant de 215.79 € est porté à 431.60 € (respectivement 273.68 € et 547.37 € au 01.06.2003).

Lorsque la fonction interrompue n'est pas à prestations complètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata.

Il en est de même lorsque, pour des raisons pédagogiques, le membre du personnel preste réellement des heures supplémentaires à la fraction d'interruption de carrière sollicitée : l'allocation est alors calculée en fonction de la charge réellement abandonnée.

Le montant de l'allocation est réduit de 5 % la deuxième année.

Ces allocations sont indexées en même temps que les allocations sociales. L'indexation est applicable à partir du 2^{ème} mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

8. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'arrêté royal du 12 août 1991, relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux ne fait aucune distinction entre les interruptions de carrière (pour motif d'ordre purement personnel) et les interruptions de carrière pour donner l'assistance ou l'octroi de soins.

On peut donc en conclure que les règles applicables ici sont identiques à celles énoncées au point 9 du Chapitre I.

9. Position administrative et statutaire

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

Le membre du personnel en interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins est en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

10. Remplacement

Le remplacement du membre du personnel en interruption de carrière l'assistance ou l'octroi de soins ne constitue pas une obligation vis-à-vis de l'ONEM.

Toutefois s'il y a remplacement afin d'assurer l'encadrement des élèves et la poursuite des tâches, le membre du personnel qui interrompt sa carrière est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel en interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins peut être temporairement remplacé par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent à l'emploi de recrutement abandonné, soit complètement, soit partiellement.

Dans tous les cas, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement ainsi que dans le respect des conditions de subventionnement.

11. Allocations familiales et soins de santé

Durant l'interruption de carrière pour donner l'assistance ou l'octroi de soins, le droit aux allocations et aux soins de santé est maintenu.

12. Impact de l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins sur la pension

Cette période est valorisable d'office, aucune cotisation n'est requise. Elle n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des 12 premiers mois donnant droit d'office à une valorisation.

13. Procédure

- 13.1.** Le membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins en informe le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire :
- du chef d'établissement dans l'enseignement de la Communauté française ou du directeur dans les centres PMS de la Communauté française
 - du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres PMS subventionnés
 - de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

- 13.2.** Le membre du personnel précise s'il opte pour une interruption complète ou partielle et, dans ce dernier cas, précise la fraction.

Il indique la durée de cette interruption de carrière.

- 13.3.** Le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade, et d'où il ressort que le membre du personnel est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

- 13.4.** Le chef d'établissement transmet à l'Administration de la Communauté française le formulaire CAD et une copie du formulaire C61-FS adressé au bureau de chômage de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné. Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 dûment complété par le bureau de chômage en question, il le transmet immédiatement à son chef d'établissement qui en adresse copie à la Direction provinciale (ou au Service) de la Communauté dont dépend le membre du personnel.

Ce formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site : www.onem.fgov.be ou demandé au Service Interruption de Carrière à l'Administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02-515.42.89 – fax 02-515.44.39, ou encore auprès des bureaux de chômage. Il était joint à la circulaire n° 423.

- 13.5.** Ce formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement ou le supérieur hiérarchique. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.
- 13.6.** Les réserves émises au point 16 du Chapitre I à propos de l'exigence du formulaire C62 délivré par l'ONEM sont également valables ici.
- 13.7.** Si le membre du personnel souhaite prolonger la période d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins dont il bénéficie, il introduit une nouvelle attestation, telle que mentionnée précédemment..

CHAPITRE IV

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU CONGE PARENTAL

1. Définition

L'interruption de carrière dont il est question dans le présent chapitre est définie à l'article 4 *quater* de l'arrêté royal du 12 août 1991, tel que modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999 : « lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental ». Pour des raisons de facilité, nous la désignerons simplement sous le vocable 'interruption de carrière pour congé parental'.

2. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental, du chef d'une fonction principale, les membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- 2.1. être nommé ou engagé à titre définitif
ou
- 2.2. être engagé temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts
ou
- 2.3. au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique, être désigné ou engagé à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique
- 2.4. appartenir à l'une des catégories suivantes :
 - personnel directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de promotion ou de sélection ainsi que les membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, et les membres du personnel des Ecoles supérieures des Arts qui occupent un emploi conféré par mandat,
 - personnel auxiliaire d'éducation,
 - personnel paramédical,
 - personnel psychologique,
 - personnel social,
 - personnel du service d'inspection,
 - maîtres, professeurs et inspecteurs de religion,
 - personnel administratif,
 - personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements organisés par la Communauté française,
 - personnel technique des centres PMS,
 - tout autre membre du personnel .

2.5. bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente - à charge du budget de la Communauté française ;

2.6. être en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge (dans ces deux cas le membre du personnel qui obtient une interruption de la carrière professionnelle est supposé exercer le nombre d'heures, de périodes ou de leçons qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière après l'âge de 50 ans

ou

être en congé pour prestations réduites

ou

être en interruption partielle de la carrière professionnelle.

3. Types

L'interruption de carrière pour congé parental peut être :

- complète

- à mi-temps

- à quart-temps (pas pour le personnel des Hautes Ecoles soumis au décret du 25.07.1996)

- à un cinquième-temps.

4. Prestations à fournir

Aucune dans l'hypothèse d'une interruption de carrière complète.

La moitié, les trois-quarts ou les quatre-cinquièmes, selon le cas, de la fonction à prestations complètes en cas d'interruption de carrière partielle.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de deux heures, périodes ou leçons supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

Les principes de répartition des prestations rappelés au point 19 du Chapitre I consacré aux interruptions de carrière pour motif d'ordre purement personnel s'appliquent également à l'interruption de carrière partielle pour congé parental: répartition sur maximum 4 jours et respectivement 7, 6 ou 5 demi-journées selon qu'il s'agit d'une interruption de carrière à un cinquième, un quart ou à mi-temps.

5. Durée

5.1. La possibilité d'interrompre sa carrière de manière *complète* pour congé parental est limitée à *maximum trois mois*.

5.2. La possibilité d'interrompre sa carrière de manière *partielle* pour congé parental est limitée à *maximum six mois*.

- 5.3.** Attention ! Pour un même enfant, le membre du personnel doit opérer un choix entre ces deux types d'interruption de carrière , complète ou partielle. Ce choix est définitif.
- 5.4.** Le membre du personnel qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné avant d'être désigné ou engagé dans l'enseignement ne peut plus bénéficier de cette interruption de carrière.
- 5.5.** Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de carrière pour raison particulière dont question ici se termine en tout cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement à titre temporaire prend fin.
- 5.6.** La durée de l'interruption de carrière pour congé parental étant définie, le membre du personnel concerné peut reprendre ses fonctions ou les exercer à nouveau complètement même après le 1^{er} mai de l'année scolaire ou académique.
- 5.7.** Dans le cas d'une *naissance*, l'interruption de carrière pour congé parental doit être prise *avant* que l'enfant n'ait atteint *l'âge de quatre ans*.

Dans le cas d'une *adoption*, le congé doit être pris *dans une période de quatre ans* qui court à *partir de l'inscription de l'enfant* comme membre de la famille au registre de population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une *incapacité physique ou mentale de 66 % au moins* au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé *au plus tard* jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

- 5.8.** L'interruption de carrière pour congé parental ne peut être fractionnée.

6. Fin prématurée

La fin prématurée d'une interruption de carrière pour congé parental n'est pas autorisée.

7. Montant des allocations d'interruption de carrière pour congé parental

Le membre du personnel concerné ne perçoit pas de traitement ou de subvention-traitement pour les heures abandonnées mais une allocation payée par l'ONEM.

Lorsque la fonction interrompue est à prestations complètes, les montants mensuels nets à 100 % s'élèvent à :

- 431.60 € si la fonction est interrompue entièrement (547.37 € au 01.06.2003)
- 215.79 € en cas d'interruption à mi-temps (273.68 € au 01.06.2003)
- 107.90 € en cas d'interruption à quart-temps (136.84 € au 01.06.2003)
- 86.32 € en cas d'interruption à un cinquième-temps. (109.47 € au 01.06.2003)

Pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans qui suspendent une interruption partielle irréversible de carrière pour prendre une interruption de carrière pour congé parental, le montant de 215.79 € est porté à 431.60 € (273.68 € et 520.00 € au 01.06.2003).

Lorsque la fonction interrompue n'est pas à prestations complètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata.

Il en est de même lorsque, pour des raisons pédagogiques, le membre du personnel preste réellement des heures supplémentaires à la fraction d'interruption de carrière sollicitée : l'allocation est alors calculée en fonction de la charge réellement abandonnée.

Ces allocations sont indexées en même temps que les allocations sociales. L'indexation est applicable à partir du 2^{ème} mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

8. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'arrêté royal du 12 août 1991, relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux ne fait aucune distinction entre les interruptions de carrière (pour motif d'ordre purement personnel) et les interruptions de carrière pour congé parental.

On peut donc en conclure que les règles applicables ici sont identiques à celles énoncées au point 9 du Chapitre I.

9. Position administrative et statutaire

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle pour congé parental, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

Le membre du personnel en interruption de carrière pour congé parental est en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

10. Remplacement

Le remplacement du membre du personnel en interruption de carrière ne constitue pas une obligation vis-à-vis de l'ONEM.

Toutefois s'il y a remplacement afin d'assurer l'encadrement des élèves et la poursuite des tâches, le membre du personnel qui interrompt sa carrière est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel en interruption de carrière pour congé parental peut être temporairement remplacé par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne

accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent à l'emploi de recrutement abandonné, soit complètement, soit partiellement.

Dans tous les cas, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement ainsi que dans le respect des conditions de subventionnement.

11. Allocations familiales et soins de santé

Durant l'interruption de carrière pour congé parental, le droit aux allocations familiales et aux soins de santé est maintenu.

12. Impact de l'interruption de carrière pour congé parental sur la pension

Cette période est valorisable d'office, aucune cotisation n'est requise. Elle n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des 12 premiers mois donnant droit d'office à une valorisation.

13. Procédure

13.1. Au moins trente jours avant le début de l'interruption de carrière pour congé parental, le membre du personnel en informe le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement de la Communauté française ou du directeur dans les centres PMS de la Communauté française
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres PMS subventionnés
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

13.2. Le membre du personnel précise s'il opte pour une interruption complète ou partielle et, dans ce dernier cas, précise la fraction.

Il indique la durée de cette interruption de carrière.

13.3. Au plus tard au moment où l'interruption de carrière pour congé prend cours, le membre du personnel fournit, selon le cas :

- un extrait d'acte de naissance de l'enfant
- et/ou une attestation de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence
- s'il y a lieu, une attestation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant de 66 % au moins, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

13.4. Le chef d'établissement transmet à l'Administration de la Communauté française le formulaire CAD et une copie du formulaire C61-FS adressé au bureau de chômage de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 dûment complété par le bureau de chômage en question, il le transmet immédiatement à son chef d'établissement qui en dresse copie à la Direction provinciale (ou au Service) de la Communauté dont dépend le membre du personnel.

Ce formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site : www.onem.fgov.be ou Demandé au Service Interruption de Carrière à l'Administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02-515.42.89 – fax 02-515.44.39, ou encore auprès des bureaux de chômage. Il était joint à la circulaire n° 423.

13.5. Ce formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement ou le supérieur hiérarchique. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

13.6. Les réserves émises au point 16 du Chapitre I à propos de l'exigence du formulaire C62 délivré par l'ONEM sont également valables ici.

13.7. Si le membre du personnel souhaite prolonger la période d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins dont il bénéficie, il introduit une nouvelle attestation, telle que mentionnée précédemment.

Je vous remercie de veiller au respect de ces dispositions et d'en informer tous les membres de votre personnel.

Michel WEBER,
Administrateur général
des Personnels de l'Enseignement