



Circulaire n° 5753

du 06/06/2016

Interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux

Cette circulaire remplace la circulaire n° 5335 du 2 juillet 2015

Réseaux et niveaux concernés

- Fédération Wallonie-Bruxelles
- Libre subventionné
 - libre confessionnel
 - libre non confessionnel
- Officiel subventionné
 - Niveaux : Tous niveaux

Type de circulaire

- Circulaire administrative
- Circulaire informative

Période de validité

- A partir de la publication
- Du au

Documents à renvoyer

- Oui
- Date limite :
- Voir dates figurant dans la circulaire

Mot-clé :

Interruption de carrière

Destinataires de la circulaire

- A Madame la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de l'enseignement ;
- A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,
- Aux Pouvoirs organisateurs des établissements libres subventionnés ;
- Aux Chefs d'établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Administrateurs(trices) des internats et des Homes d'accueil de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Directeurs des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Membres des Services d'inspection.

Pour information :

- Aux Fédérations de Pouvoirs organisateurs ;
- Aux Syndicats du personnel enseignants ainsi que du personnel ouvrier et administratif.

Signataire

Administration : Administration générale de l'Enseignement (AGE) –
Jean-Pierre HUBIN

Personnes de contact

Service : SGCCRS

Nom et prénom	Téléphone	Email
VANDEVORST Cynthia	02/413.36.85	cynthia.vandevorst@cfwb.be

Service :

ou Association

Nom et prénom	Téléphone	Email

<p style="text-align: center;">INTERRUPTIONS DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX</p>

J'ai l'honneur de vous communiquer en annexe à la présente la circulaire relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux qui se veut un document global reprenant les informations utiles et actuelles en la matière et applicables indistinctement du réseau d'enseignement.

Je vous prie d'assurer la diffusion de la présente circulaire auprès des membres du personnel de votre établissement scolaire ou centre PMS.

**Pour l'Administrateur général absent,
La Directrice générale,**

Lise-Anne HANSE

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
PRELIMINAIRES	4
CHAPITRE I : INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE POUR MOTIF D'ORDRE PUREMENT PERSONNEL	5
1. Bénéficiaires.....	5
2. L'interruption complète de la carrière professionnelle.....	6
3. L'interruption partielle de la carrière professionnelle.....	6
4. Durée maximale de l'interruption de la carrière professionnelle.....	10
5. Montant des allocations d'interruption de la carrière professionnelle.....	11
6. Allocations majorées	13
7. Indexation des allocations	13
8. Paiement des allocations.....	13
9. Cumuls autorisés.....	14
10. Perte du droit aux allocations	15
11. Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de la carrière professionnelle	15
12. Voyages et séjours à l'étranger	16
13. Allocations familiales et soins de santé	16
14. Remplacement	16
15. Début et fin de l'interruption de la carrière professionnelle	17
16. Procédures de demande d'interruption de la carrière professionnelle	18
17. Fin prématurée de l'interruption de la carrière professionnelle	23
18. Position administrative et statutaire	24
19. Prestations à fournir.....	24
20. Interruption de la carrière professionnelle et mesures d'aménagement de fin de carrière.....	25
21. Impact de l'interruption de la carrière professionnelle sur la pension.....	25
CHAPITRE II : INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE POUR DONNER DES SOINS PALLIATIFS.....	29
1. Définition	29
2. Bénéficiaires.....	29
3. Types	30
4. Prestations à fournir.....	30
5. Durée	31
6. Fin prématurée.....	31
7. Montant des allocations d'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs.	32
8. Cumuls autorisés.....	33
9. Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs	33
10. Position administrative et statutaire	33
11. Remplacement	34
12. Allocations familiales et soins de santé	34

13. Impact de l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs sur la pension. 34
14. Procédures de demande d'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs. 34

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..... 37

1.	Définition	37
2.	Bénéficiaires	37
3.	Types	38
4.	Prestations à fournir	39
5.	Durée	39
6.	Fin prématurée	41
7.	Montant des allocations d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins	41
8.	Cumuls autorisés.....	42
9.	Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins	42
10.	Position administrative et statutaire	42
11.	Remplacement	42
12.	Allocations familiales et soins de santé	43
13.	Impact de l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins sur la pension.....	43
14.	Procédures de demande d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins	43

CHAPITRE IV : INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU CONGE PARENTAL..... 46

1.	Définition	46
2.	Bénéficiaires	46
3.	Types	47
4.	Prestations à fournir.....	47
5.	Durée	48
6.	Fin prématurée	49
7.	Montant des allocations d'interruption de carrière pour congé parental	49
8.	Cumuls autorisés.....	50
9.	Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de carrière pour congé parental	51
10.	Position administrative et statutaire	51
11.	Remplacement	51
12.	Allocations familiales et soins de santé	51
13.	Impact de l'interruption de carrière pour congé parental sur la pension	52
14.	Procédures de demande d'interruption de carrière pour congé parental.....	52

ANNEXE : Liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux 55

<p style="text-align: center;">INTERRUPTIONS DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX</p>

PRELIMINAIRES

La présente circulaire est destinée à informer les membres du personnel de l'enseignement et des centres PMS de l'ensemble des dispositions réglementaires relatives aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres PMS.

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

Nous avons donc choisi d'en réécrire une synthèse que, pour plus de clarté, nous diviserons en 4 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 dans le cadre du congé parental.

La présente circulaire annule et remplace l'ensemble des circulaires antérieures relatives à la matière des interruptions de carrière dans l'enseignement et les centres PMS, et notamment les circulaires n° 582 du 7 août 2003, n° 1120 du 10 mai 2005, n° 1396 du 14 mars 2006, n° 4171 du 10 octobre 2012, n° 4849 du 23 mai 2014 et n° 5335 du 2 juillet 2015 dont elle constitue une synthèse actualisée.

Il est à noter, par ailleurs, que la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'Etat prévoit la régionalisation de la matière des interruptions de carrière, en ce compris pour les membres du personnel de l'enseignement et des centres PMS.

La présente circulaire sera adaptée lorsque la régionalisation sera effective.

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. Etre nommé ou engagé à titre définitif ou provisoire¹ ou

1.2. Etre stagiaire ou

1.3. Etre désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts,

1.4. Et appartenir à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant, à l'exclusion des membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, ainsi que des 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 Fédération Wallonie-Bruxelles,
- personnel technique des centres PMS,
- tout autre membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif bénéficiant d'un traitement ou d'une subvention-traitement à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

1.5. Bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente – à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

¹ Concerne exclusivement les puériculteurs/puéricultrices.

1.6. Etre en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie (dans ces 3 derniers 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 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-dessus², 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 désignés ou engagés temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou 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 fonction 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. Interruption de la carrière professionnelle à quart temps ou à cinquième temps s'il compte au moins 10 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.

L'ancienneté de service est calculée conformément au mode de calcul prévu par le statut administratif dont relève le membre du personnel.

3.2. Pour déterminer la fraction de réduction de prestations, est pris 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.

Exemples :

- Un membre du personnel qui preste moins d'un mi-temps comme professeur de cours généraux de mathématiques dans l'enseignement secondaire du degré inférieur ne peut pas bénéficier d'une interruption de carrière partielle.

² Qu'il s'agisse d'une fonction de recrutement, de sélection, de promotion, de rang 1 ou de rang 2, à l'exclusion des fonctions électives et des emplois conférés par mandat (voir *supra*, le point 1.4).

- Un membre du personnel qui exerce 15/20^{ème} comme professeur de cours généraux de mathématiques dans l'enseignement secondaire du degré supérieur doit abandonner 5/20^{ème} (et donc prêter 10/20^{ème}) s'il souhaite bénéficier d'une interruption de carrière à mi-temps. Par contre, il ne peut pas se voir octroyer une interruption de carrière à quart temps ni à cinquième temps.

En outre, et toujours afin de déterminer ladite fraction, **l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné sont additionnées**³.

Exemple :

Un membre du personnel prêtre 10/20^{ème} dans l'établissement A, 6/20^{ème} dans l'établissement B et 4/20^{ème} dans l'établissement C. Ces 3 établissements relèvent de réseaux différents. Au total, le membre du personnel exerce 20/20^{ème} ; il peut donc bénéficier d'une interruption de carrière partielle.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas à une heure, une période ou une leçon complète (voir les Vade-mecum des congés, disponibilités et absences de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'enseignement subventionné).

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prêter un maximum de 2 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 prêter 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 ne peut bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle qu'à mi-temps.

3.4.3. Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif, ou désigné ou engagé à titre temporaire pour une 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 juillet 1996 relatif aux charges et emplois dans les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française :

→ Les professeurs et les chefs de bureaux d'études, ne peuvent pas bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle ;

³ Ce nouvel alinéa a été inséré dans l'article 2, § 2, de l'AECF du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux par le décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement (article 152).

→ 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 réversible de la carrière professionnelle à partir de 55 ans

3.5.1. Dès qu'il atteint l'âge de 55 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, jusqu'à l'âge de la retraite pour autant que, contrairement à l'interruption de carrière partielle irréversible (voir *infra*, le point 3.6), la demande soit renouvelée chaque année.

3.5.2. Toutefois, l'article 3 de l'AR 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 tel que modifié par l'AR du 25 août 2012 prévoit un certain nombre d'exceptions structurelles permettant aux membres du personnel de se voir octroyer une interruption de carrière partielle avec allocation sans limitation dans le temps à partir de l'âge de 50 ans.

Sont visés par ces exceptions :

a- Les membres du personnel ayant antérieurement effectué un « métier lourd » et réduisant leurs prestations de travail à mi-temps ou quatre-cinquièmes temps d'un travail à temps plein :

1° Les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de travail à un emploi à **mi-temps** et satisfont aux conditions cumulatives suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes ;
- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre.

Cette liste de métiers qui est constituée à partir des listes régionales des métiers en pénurie, est établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres, après négociations avec le Comité commun à l'ensemble des services publics et après avis unanime du Comité de Gestion de l'ONEM et l'avis de la Commission entreprises publiques.

Attention : pour pouvoir bénéficier de cette exception, la liste des métiers en pénurie doit avoir été publiée au Moniteur belge.

Est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins 2 équipes comprenant 2 membres du personnel au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre

minimum de prestations de 7 heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

- le travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des membres du personnel dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des membres du personnel dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La notion de métier lourd peut, sur proposition du Comité commun à l'ensemble des services publics, être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

2° Les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de travail à **quatre-cinquièmes temps** d'un travail à temps plein et satisfont à la condition suivante :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Est considéré comme un métier lourd, le métier lourd tel qu'il a été défini ci-dessus.

b- Les membres du personnel ayant eu une carrière de 28 ans au moins et réduisant leurs prestations de travail à quatre-cinquièmes temps d'un travail à temps plein :

Sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans :

1° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé, pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de 6 jours par semaine ;

2° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de 5 jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points 1° et 2° est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point **1°**, sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de :

- congé de maternité ;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant ;
- congé d'adoption ;

- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes ;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point 2°, sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de :

- congés avec maintien de la rémunération⁴ ;
- congé de maternité ;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes ;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Le membre du personnel indique dans la partie I du formulaire C61 (formulaire établi par le Ministre de l'Emploi, sur proposition de l'ONEM) si sa carrière professionnelle atteint au moins 28 ans. Il revient, dès lors, à l'ONEM de vérifier si la condition des 28 années de carrière est remplie.

3.6. Interruption partielle irréversible de la carrière professionnelle à partir de 55 ans

Dès l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2), le **membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif** peut obtenir une interruption partielle irréversible de la carrière professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite, c'est-à-dire au plus tard jusqu'à la veille du 1^{er} jour du mois qui suit celui durant lequel il atteint l'âge de 65 ans.

Pour ce faire, il doit solliciter par écrit 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 pas bénéficier d'une mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR).

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 peut être autorisé à augmenter la fraction de charge abandonnée, mais toujours de manière irréversible : passer, par exemple, du quart temps au mi-temps.

Cependant, il ne peut obtenir une interruption de carrière complète (sauf pour donner des soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré gravement malade, ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre de l'interruption de carrière pour congé parental).

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

→ L'interruption complète de la carrière professionnelle est limitée à 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

⁴ Cette expression inclut les congés et vacances scolaires.

- L'interruption partielle de la carrière professionnelle est limitée à 60 mois avant l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2), le cas échéant, en complément des 60 mois d'interruption complète de la carrière.
- 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 2^{ème} degré gravement malade n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des 60 mois précisé ci-dessus.
- Le membre du personnel définitif qui atteint l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2) peut bénéficier d'une interruption partielle de la carrière professionnelle, irréversible ou non, pour une durée illimitée (c'est-à-dire, jusqu'à la prise de la pension), même si avant 55 ans (ou 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2) il avait déjà bénéficié de 60 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 une Ecole supérieure des Arts ne peut s'étendre sur plus de 2 années académiques, consécutives ou non, et ne peut être accordée que pour une période correspondant à une année académique au moins.

5. Montant des allocations d'interruption de la carrière professionnelle

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, ou encore d'une désignation ou d'un engagement à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts.

Lorsque les prestations sont incomplètes, ou lorsque l'interruption de la carrière est partielle, l'allocation est réduite au prorata des prestations momentanément interrompues. En d'autres termes, l'allocation d'interruption couvre la fraction de charge faisant l'objet de la réduction de prestations.

Le calcul du montant des allocations est donc indépendant de la fonction prestée par le membre du personnel pendant l'interruption de carrière. Par conséquent, un changement de fonction au cours de l'interruption, ou une modification de la rémunération (à la hausse ou à la baisse) des prestations faisant l'objet de l'interruption de carrière, n'a aucune incidence sur le paiement des allocations d'interruption. Il en va de même si la modification de la rémunération découle d'un changement de fonction.

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 fixés depuis le 1^{er} décembre 2012 comme suit :

- 361,81 € lorsque l'interruption de la carrière est complète et que la fonction interrompue est une fonction à prestations complètes (il s'agit de l'allocation de base) ;

- 396,24 € 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 2^{ème} enfant pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales (il s'agit de l'allocation majorée 2^{ème} enfant) ;
- 430,69 € 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 2^{ème} enfant pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales (il s'agit de l'allocation majorée 3^{ème} enfant ou suivants).

Attention : les montants visés ci-dessus ne restent acquis que pendant les 12 premiers mois d'interruption complète ou partielle de la carrière. Après cette période de 12 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 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2) et qui s'engagent dans une interruption de carrière partielle irréversible (jusqu'à leur retraite) 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. Les montants mensuels nets à 100 % d'une telle allocation sont établis depuis le 1^{er} décembre 2012 comme suit :

- Une fraction de l'allocation fixée à 667,07 ou 523,35 €, 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 333,55 ou 261,69 €
- Une fraction de l'allocation fixée à 730,56 ou 573,16 € lorsque l'interruption de la carrière commence dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un 2^{ème} 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 365,29 ou 286,59 €
- Une fraction de l'allocation fixée à 794,09 ou 623 € 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 2^{ème} 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 397,05 ou 311,50 €

Les montants de 667,07 €, 730,56 € et 794,09 € ainsi que le plafond correspondant, sont prévus pour les travailleurs isolés, à savoir ceux habitant seul ou cohabitant uniquement avec un ou des enfant(s) à leur charge.

Les montants de 523,35 €, 573,16 € et 623 €, ainsi que le plafond correspondant, sont prévus pour les travailleurs non isolés.

Attention : les montants visés ci-dessus ne restent acquis que pendant les 12 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 du 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 1^{er} jour du mois qui suit le mois au cours duquel l'enfant qui a ouvert le droit atteint l'âge de 6 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 6 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 2 mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

L'on se référera au site internet de l'ONEM pour les indexations futures :

http://www.onem.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_opdracht_LBO/Barema/&Items=3/1

8. Paiement des allocations

Les allocations d'interruption de carrière sont payées par l'ONEM. Le paiement peut être effectué en Belgique ou dans un autre pays faisant partie de l'Espace Unique de Paiements en Euro, également appelé SEPA (= *Single Euro Payments Area*)⁵.

⁵ A savoir : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Danemark, Espagne (y compris les Iles Canaries, Ceuta & Melilla), Estonie, Finlande, France (y compris La Guadeloupe, La Martinique, La Guyane française, La Réunion) , Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monaco, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal (y compris Les Açores et Madère), République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni (y compris Gibraltar et l'Irlande du Nord), Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse.

Par ailleurs, au cours de l'interruption de carrière, le membre du personnel doit être domicilié soit en Belgique, soit dans un autre pays de l'Espace économique européen (composé des 28 Etats membres de l'Union européenne ainsi que de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein), soit encore en Suisse.

9. Cumuls autorisés

Sans préjudice des incompatibilités découlant du statut applicable au membre du personnel, et pour autant que l'activité en question ait été déclarée préalablement, 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 salariée, il faut entendre l'activité salariée 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 d'un an, uniquement en cas d'interruption de carrière complète. Est considérée comme activité indépendante celle pour laquelle, selon la réglementation en vigueur, l'inscription auprès de l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI) est obligatoire.

Les allocations d'interruption de carrière ne peuvent pas être cumulées avec une pension, à l'exception d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :

- une indemnité au sens de l'article 64 *quinquies* de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
- une indemnité au sens de l'article 107 *quater* de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
- un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10° de la loi-programme du 28 juin 2013.

Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- a) par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- b) par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

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 salariée quelconque,
- augmente le nombre d'heures d'une activité accessoire salariée (y compris dans l'enseignement) déjà exercée durant au moins les 3 mois qui précèdent l'interruption de la carrière,
- compte plus d'un an d'activité en qualité d'indépendant cumulée avec une interruption complète,
- entame une activité quelconque en qualité d'indépendant pendant une interruption partielle.

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

11. Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de la carrière professionnelle

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

Toutefois, le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse suspend 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 et de la tutelle officieuse accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Par contre, la maladie liée à l'état de grossesse, jusqu'au moment de sa conversion en congé de maternité, ne suspend pas l'interruption de carrière.

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 à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts est, dans cette situation, indemnisé par sa mutuelle.

11.2. Les interruptions de carrière pour donner des soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré gravement malade, et lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre du congé parental suspendent l'interruption de carrière partielle (même irréversible)⁶.

⁶ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière partielle par une interruption de carrière pour donner des soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la

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 dans un pays de l'Espace économique européen ou en Suisse.

Toutefois, si le membre du personnel accompagne son (sa) conjoint(e) ou son (sa) cohabitant(e) légal(e), qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace économique européen ou autre que la Suisse, il peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

Il y a lieu d'entendre par cohabitation légale, la situation de vie commune de 2 personnes (quelle que soit la nature de la relation qui les unit et quel que soit le sexe des personnes) qui ont signé une déclaration de cohabitation légale auprès du fonctionnaire de l'état civil du domicile commun.

Dans pareil cas, le membre du personnel doit joindre à la demande d'allocations d'interruption une attestation de l'employeur de son (sa) conjoint(e) ou son (sa) cohabitant(e) légal(e) établissant que la mission professionnelle ne nécessite pas de séjour définitif à l'étranger.

Si le membre du personnel suit son (sa) cohabitant(e) légal(e), il doit en outre joindre une preuve de la cohabitation légale.

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

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

Le remplacement est autorisé pour les périodes d'interruption de carrière, pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

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 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

famille jusqu'au 2^{ème} degré gravement malade, ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental, si le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

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 sans préjudice des 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.

L'emploi occupé par le membre du personnel en interruption de carrière ne peut dès lors pas être déclaré vacant, sauf en cas d'interruption partielle irréversible jusqu'à l'âge de la retraite.

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 enseignant⁷
- 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 1^{er} jour du 1^{er} ou du 2^{ème} mois de l'année scolaire, soit le 14 septembre ou le 14 octobre de l'année académique. Et se terminant le dernier jour de cette année scolaire ou académique, vacances d'été comprises.

L'interruption de carrière partielle irréversible autorisée à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2) se termine, quant à elle, la veille du jour où le membre du personnel bénéficie d'une pension de retraite.

15.2. Toutefois, par dérogation au point 15.1, l'interruption de carrière peut débuter le jour qui suit la fin d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, et se termine le dernier jour de la même année scolaire ou académique, vacances d'été comprises.

15.3. Les autres catégories de personnel mentionnées au point « 1. Bénéficiaires », à savoir :

- personnel administratif,
- personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles,
- tout autre membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif bénéficiant d'un traitement ou d'une subvention-traitement à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles, hormis les catégories citées au point 15.1

⁷ A l'exclusion des membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, ainsi que des membres du personnel des Ecoles supérieures des Arts qui occupent un emploi conféré par mandat.

peuvent interrompre leur carrière professionnelle pour une période de 6 à 12 mois. Celle-ci peut prendre cours à n'importe quel moment de l'année scolaire ou académique.

16. Procédures de demande d'interruption de la carrière professionnelle

Afin de bénéficier d'une interruption de carrière, le membre du personnel doit satisfaire à 2 exigences particulières : l'une à l'égard de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'octroi du congé en tant que tel (16.1), l'autre à l'égard de l'ONEM pour l'octroi de l'allocation d'interruption de carrière (16.2).

16.1. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle en informe par écrit le Ministre compétent ou son délégué, suivant les modalités visées ci-dessous.

Cette communication prend la forme du formulaire CF-CAD⁸ ou CAD⁹ et précise :

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

Il convient de compléter autant de formulaires CF-CAD ou CAD qu'il y a d'établissements ou centres PMS dans lesquels les prestations sont réduites.

Cette démarche est faite au moins 30 jours (sauf dérogation du Ministre ou de son délégué) avant le début de chaque période d'interruption de carrière, et au plus tard le 15 juin lorsque l'interruption prend cours soit au 1^{er} septembre ou au 1^{er} octobre de l'année scolaire, soit au 14 septembre ou au 14 octobre de l'année académique.

Si le membre du personnel souhaite débiter l'interruption de carrière au terme de son congé de maternité ou de son congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, l'interruption de carrière doit être sollicitée avant le début d'un tel congé.

Le formulaire CF-CAD ou CAD est introduit par l'intermédiaire :

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

En cas d'interruption partielle irréversible de la carrière professionnelle, le membre du personnel joint au formulaire CF-CAD ou CAD la déclaration par laquelle il s'engage à interrompre de manière irréversible sa carrière jusqu'à sa retraite.

Le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, transmet à la direction déconcentrée ou au bureau régional du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ayant dans ses compétences les Personnels de l'enseignement et dont dépend le membre du personnel le formulaire CF-CAD ou CAD, le cas échéant accompagné de la déclaration par laquelle le membre du personnel s'engage à interrompre de manière irréversible sa carrière jusqu'à sa retraite, et une copie du (des) formulaire(s) C61 de demande

⁸ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

⁹ Pour l'enseignement subventionné.

d'allocations d'interruption adressé(s) par le membre du personnel à l'ONEM (pour le détail, voir le point 16.2).

16.2. A propos des formalités à accomplir vis-à-vis de l'ONEM afin de bénéficier des allocations d'interruption, plusieurs hypothèses peuvent se présenter et sont détaillées ci-après.

Pour information, les procédures explicitées ci-dessous résultent des instructions établies par l'ONEM.

16.2.1. Le membre du personnel exerce à titre principal sa ou ses fonction(s)

16.2.1.1. Le membre du personnel interrompt complètement sa carrière professionnelle

Le membre du personnel peut interrompre complètement sa (ses) fonction(s) dans chacun des établissements ou centres PMS où il est occupé. Dans cette hypothèse, un formulaire C61 doit être rempli pour chacun des établissements ou centres PMS, comme suit :

- le membre du personnel doit compléter la partie I du formulaire, et
- le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, selon le cas, doit compléter, dater, signer et revêtir du sceau de l'établissement la partie II du formulaire.

Ensuite, le membre du personnel adresse le(s) formulaire(s) C61, par lettre recommandée à la poste, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel il réside, **au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.**

Le délai de 2 mois pour introduire le formulaire après la prise de cours de l'interruption de carrière débute le lendemain du jour indiqué sur la demande et est calculé de date à date.

Si le formulaire est envoyé à l'ONEM après le délai de 2 mois qui suit la date de prise de cours de l'interruption, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir de la date d'envoi du formulaire.

Le formulaire C61 peut être téléchargé sur le site internet www.onem.be ou demandé au Service Information Interruption de carrière de l'administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél. : 02/515.42.89 ou 02/515.42.90 – fax : 02/515.44.39, ou encore auprès des bureaux de l'ONEM.

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

16.2.1.2. Le membre du personnel interrompt partiellement sa carrière professionnelle

L'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné étant additionnées pour déterminer la fraction de réduction des prestations, une nouvelle procédure a

été mise en place par l'ONEM lorsque le membre du personnel preste dans plusieurs établissements ou centres PMS et qu'il interrompt partiellement sa carrière.

Les situations suivantes sont, dès lors, à distinguer :

- 1) Le membre du personnel preste sa (ses) fonction(s) dans un seul établissement ou centre PMS

Le membre du personnel doit envoyer au bureau de l'ONEM du lieu de son domicile **un seul formulaire C61**, conformément aux modalités explicitées au point 16.2.1.1.

Le formulaire C61 doit mentionner clairement la fraction de réduction des prestations demandée. En outre, le chef d'établissement, le directeur du centre ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, doit notamment indiquer, dans la partie II du formulaire, **sous un même dénominateur commun, et ceci toutes fonctions additionnées** :

- la charge complète,
- la charge du demandeur avant l'interruption,
- la charge du demandeur pendant l'interruption, et
- la charge abandonnée.

- 2) Le membre du personnel preste ses fonctions dans plusieurs établissements ou centres PMS

- Interruption de carrière aboutissant à une réduction de prestations dans **chacun** des établissements ou centres PMS

Le membre du personnel doit obligatoirement introduire autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements ou centres PMS dans lesquels il preste, conformément aux modalités explicitées au point 16.2.1.1.

Exemple : Le membre du personnel preste ses fonctions dans 3 établissements.

→ S'il interrompt partiellement sa carrière dans chacun des 3 établissements, il doit introduire auprès de l'ONEM **3 formulaires C61**.

Chacun des formulaires C61 doit mentionner clairement la fraction de réduction des prestations demandée. En outre, chaque chef d'établissement, directeur du centre ou autorité hiérarchique, suivant le cas, doit notamment indiquer, dans la partie II du formulaire, **sous un même dénominateur commun, et ceci toutes fonctions, prestées dans son établissement ou centre PMS, additionnées** :

- la charge complète,
- la charge du demandeur avant l'interruption,
- la charge du demandeur pendant l'interruption, et
- la charge abandonnée.

Afin que le dossier puisse être traité par l'ONEM en toute connaissance de cause et, partant, que le membre du personnel perçoive l'entièreté de l'allocation qui lui est due, **il est recommandé au membre du personnel d'envoyer les formulaires C61 des différents établissements ou centres PMS au bureau de l'ONEM compétent en même temps**.

Etant donné que le membre du personnel est responsable de l'envoi des formulaires C61, et pour lui permettre de les transmettre en même temps à l'ONEM, il est demandé au chef d'établissement, au directeur du centre ou à l'autorité hiérarchique, selon le cas, de veiller à ce que le formulaire soit remis au membre du personnel, après avoir complété la partie II.

Si le bureau de l'ONEM compétent ne possède pas les formulaires C61 de chacun des établissements ou centres PMS, le membre du personnel ne recevra qu'une partie de l'allocation qui lui est due.

Si un des formulaires est envoyé à l'ONEM après le délai de 2 mois qui suit la date de prise de cours de l'interruption, le droit aux allocations d'interruption relatif aux heures interrompues partiellement dans cette demande ne pourra être octroyé qu'à partir de la date d'envoi.

- Interruption de carrière dans un seul ou plusieurs des établissements ou centres PMS, sans aboutir à une réduction de prestations dans chacun des établissements ou centres PMS

Le membre du personnel doit obligatoirement introduire autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements ou centres PMS dans lesquels les prestations sont réduites, conformément aux modalités explicitées au point 16.2.1.1.

Le(s) formulaire(s) C61 doi(ven)t mentionner clairement la fraction de réduction des prestations demandée. En outre, le chef d'établissement, le directeur du centre ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, doit notamment indiquer, dans la partie II du formulaire, **sous un même dénominateur commun, et ceci toutes fonctions, prestées dans son établissement ou centre PMS, additionnées :**

- la charge complète,
- la charge du demandeur avant l'interruption,
- la charge du demandeur pendant l'interruption, et
- la charge abandonnée.

Néanmoins, pour que le bureau de l'ONEM compétent soit au courant de ses prestations dans l'(les) autre(s) établissement(s) ou centre(s) PMS, **le membre du personnel doit lui fournir autant d'attestations qu'il y a d'établissements ou centres PMS dans lesquels il continue à travailler pour l'entièreté de sa charge.**

Exemple : Le membre du personnel preste ses fonctions dans 3 établissements et souhaite prendre une interruption de carrière partielle.

- S'il interrompt sa carrière dans un seul des 3 établissements, il doit introduire auprès de l'ONEM **un seul formulaire C61 et 2 attestations.**
- S'il interrompt sa carrière dans 2 des 3 établissements, il doit introduire auprès de l'ONEM **2 formulaires C61 et une attestation.**

L'attestation est complétée par l'établissement ou le centre PMS dans lequel le membre du personnel continue à exercer ses prestations pour l'entièreté de sa charge et doit mentionner le nombre d'heures pour lesquelles il y est nommé ou engagé à titre définitif, ou désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée.

Si le bureau de l'ONEM compétent ne reçoit pas, de la part du membre du personnel, l'attestation avec le formulaire C61, la demande d'octroi d'allocations ne peut pas être traitée. Dans cette hypothèse, le bureau en question doit réclamer l'attestation à l'intéressé.

Si, malgré la demande, l'attestation n'est pas fournie, le bureau de l'ONEM devra refuser l'octroi de l'allocation.

16.2.2. Le membre du personnel exerce à la fois une fonction principale et une activité accessoire (y compris dans l'enseignement)

En cas de demande d'interruption de carrière complète ou partielle, le membre du personnel doit faire porter son congé sur sa charge principale, en respectant les règles examinées au point 16.2.1, **et déclarer en cumul son activité accessoire (y compris dans l'enseignement)** suivant les règles de cumul prévues au point 9.

En outre, le nombre d'heures de la charge accessoire que le membre du personnel continue à prester ne peut pas être augmenté pendant l'interruption de carrière, faute de quoi il perdrait le bénéfice des allocations d'interruption (voir le point 10).

16.3. Une fois que le membre du personnel reçoit le formulaire C62 l'informant de la décision du bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement à la direction déconcentrée ou au bureau régional dont il dépend.

La liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux est annexée à la présente circulaire.

16.4. Dans la mesure où une copie du formulaire C62 dûment complété par l'ONEM ne serait pas transmise à la direction déconcentrée ou au bureau régional compétent, l'octroi du congé pour interruption complète de la carrière professionnelle serait rapporté avec effet rétroactif et le membre du personnel définitif ayant demandé l'interruption de carrière complète serait mis d'office en disponibilité pour convenances personnelles ou, s'il a déjà bénéficié de cette position administrative pendant 5 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 ayant demandé l'interruption de carrière partielle serait mis en congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles ou, s'il a déjà bénéficié de ce congé pendant 10 années, considéré comme étant en absence non réglementairement justifiée.

S'il s'agit d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts, il serait considéré comme étant en absence non réglementairement justifiée.

16.5. Si, par décision du directeur du bureau régional de l'ONEM, le membre du personnel se voit refuser le droit aux allocations d'interruption parce qu'il entame une nouvelle activité salariée, élargit une activité accessoire salariée déjà exercée durant au moins les 3 mois qui précèdent l'interruption de la carrière, compte plus d'un an d'activité indépendante cumulée avec une interruption complète, ou entame une activité indépendante pendant une interruption

partielle, le chef d'établissement ou le pouvoir organisateur est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée ou le bureau régional compétent.

Dans ce cas, le membre du personnel n'est pas considéré comme étant en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEM.

16.6. Dans l'hypothèse décrite au point 16.5, le membre du personnel reste cependant en interruption de carrière sans allocation vis-à-vis de l'Administration et de son pouvoir organisateur. 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, l'interruption de carrière complète est, en ce qui concerne le membre du personnel définitif, de plein droit transformée, à dater de la notification du refus d'allocation, en disponibilité pour convenances personnelles jusqu'au terme prévu de ladite interruption ou, s'il a déjà bénéficié de cette position administrative pendant 5 années, en absence non réglementairement justifiée.

De même, l'interruption de carrière partielle du membre du personnel définitif est transformée en congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles ou, si le membre du personnel a déjà bénéficié de ce congé pendant 10 années, en absence non réglementairement justifiée.

S'il s'agit d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts, l'interruption de carrière professionnelle est transformée, à dater de la notification du refus d'allocation, en absence non réglementairement justifiée.

16.7. Les points 16.5 et 16.6 ne s'appliquent pas à l'hypothèse où le membre du personnel, à l'issue de la période de 12 mois, a renoncé à l'allocation d'interruption de carrière en vue de conserver une pension de survie (voir le point 9 *in fine*).

17. Fin prématurée de l'interruption de la carrière professionnelle

Hormis l'interruption partielle irréversible (voir *supra*, le point 3.6), pour des raisons exceptionnelles et moyennant un 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 raison exceptionnelle, la pénurie dûment constatée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles 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 Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- par l'intermédiaire et avec l'accord du pouvoir organisateur dans l'enseignement et les centres PMS subventionnés ;
- par l'intermédiaire de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

L'intermédiaire concerné joint son avis écrit – motivé s'il est négatif – à la demande de reprise anticipée.

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

Sauf en cas de pénurie dûment constatée telle que définie ci-avant, 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 15 jours qui suivent la décision du Ministre ou de son délégué, l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles communique au bureau de l'ONEM compétent la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

18. Position administrative et statutaire

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, pour les prestations abandonnées, en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

19. 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.

Au sujet des arrondis à l'unité des prestations à fournir obligatoirement, il est renvoyé aux Vademecum des congés, disponibilités et absences de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'enseignement subventionné.

Pour rappel, en fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de 2 heures, périodes ou leçons supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

Dans le cadre du champ d'application du décret du 17 juillet 2002 portant modifications urgentes en matière d'enseignement, les prestations du membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière doivent être réparties sur maximum 4 jours.

L'horaire des prestations sera, dans ce cas, limité à :

- 7 demi-journées dans le cas d'une interruption de carrière partielle à cinquième temps ;
- 6 demi-journées dans le cas d'une interruption de carrière partielle à quart temps ;

- 5 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).

En cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle peut demander à ce que le volume de ses prestations soit davantage réduit. Pour ce faire, il doit solliciter la transformation de son interruption de carrière partielle en un nouveau type de congé pour interruption de carrière partielle ou complète en respectant les procédures visées au point 16.

Par ailleurs, également en cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'une interruption de carrière partielle réversible peut demander à transformer cette interruption en interruption partielle irréversible en sollicitant ou non une réduction de ses prestations, pour autant que, à la date de prise de cours de l'interruption de carrière partielle irréversible, il ait atteint l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2) ou plus. Pour ce faire, il doit respecter les procédures visées au point 16.

20. Interruption de la carrière professionnelle et mesures d'aménagement de fin de carrière

Le membre du personnel qui se trouve en interruption de carrière partielle à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2), sans bénéficier de la double allocation de manière irréversible jusqu'à l'âge de la retraite, peut se voir accorder, au terme de l'interruption de carrière partielle réversible en cours, une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR) dans l'enseignement et les centres PMS.

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

21.1. Règle générale (applicable sur toute la carrière)

Dans les limites fixées par l'AR n° 442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics, les périodes d'interruption de carrière (complète et/ou partielle) prises sur l'ensemble de la carrière sont valorisables gratuitement pour le calcul de la pension conformément aux modalités suivantes :

- Soit 12 mois au maximum d'interruption de la carrière professionnelle (complète et/ou partielle) sont pris en compte pour le calcul de la pension sans aucune contrepartie pécuniaire. L'admissibilité gratuite peut éventuellement être allongée de 24 mois supplémentaires 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 ;
- Soit 60 mois au maximum d'interruption de la carrière professionnelle sont pris en compte pour le calcul de la pension sans aucune contrepartie pécuniaire **uniquement en cas d'interruption de carrière d'un cinquième temps**.

Attention ! Les 2 avantages exposés ci-avant ne sont pas cumulables, seule la situation la plus avantageuse est attribuée.

Attention ! Dans le cadre de la règle générale, il n'est plus possible de faire valoriser des périodes d'interruption de carrière (complètes et/ou partielles) moyennant le versement d'une cotisation volontaire. Dit autrement, seules les périodes d'interruption de carrière admissibles gratuitement, telles que mentionnées ci-dessus, sont prises en compte pour le calcul de la pension.

21.2. Admissibilité de périodes supplémentaires à partir de 50 ans

Dès qu'il atteint l'âge de 50 ans, le membre du personnel peut, **à côté des périodes d'interruption de carrière telles que précitées**, bénéficier de périodes supplémentaires d'interruption de carrière partielle admissibles pour le calcul de la pension.

21.2.1. En cas de périodes avec un seul type d'interruption de carrière partielle (mi-temps ou quart temps), les périodes d'interruption de carrière prises à partir de l'âge de 50 ans sont admissibles, à titre supplémentaire, pour le calcul de la pension selon les modalités suivantes :

- maximum 84 mois dans le cas d'une réduction des prestations d'un mi-temps ;
- maximum 108 mois dans le cas d'une réduction des prestations d'un quart temps.

12 mois au maximum d'interruption de carrière sont pris en compte pour le calcul de la pension sans aucune contrepartie pécuniaire.

Aucune cotisation n'est cependant requise durant 24 mois supplémentaires 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.

Les autres mois ne sont valorisables que moyennant le versement d'une cotisation volontaire.

21.2.2. En cas d'interruption de carrière d'un cinquième temps uniquement, les périodes d'interruption de carrière prises à partir de l'âge de 50 ans sont admissibles, à titre supplémentaire, gratuitement pour le calcul de la pension à concurrence de maximum 180 mois.

21.2.3. En cas de combinaison de différents types d'interruption de carrière partielle (mi-temps, quart temps et/ou cinquième temps), les périodes d'interruption de carrière admissibles pour le calcul de la pension, à titre supplémentaire, à partir de l'âge de 50 ans ne peuvent pas dépasser un maximum de 180 mois.

Pour calculer le maximum de 180 mois, les différentes périodes font l'objet d'une pondération telle qu'explicitée par l'article 2, § 3, de l'AR n° 442 du 14 août 1986.

12 mois au maximum d'interruption de carrière sont pris en compte pour le calcul de la pension sans aucune contrepartie pécuniaire.

Aucune cotisation n'est cependant requise durant 24 mois supplémentaires 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.

Au surplus, les périodes d'interruption de carrière d'un cinquième temps sont admissibles gratuitement.

Les autres mois ne sont valorisables que moyennant le versement d'une cotisation volontaire.

21.2.4. Pour chaque période d'interruption de carrière pour laquelle la prise en compte pour la pension exige une contrepartie pécuniaire, le membre du personnel qui souhaite cotiser doit remplir le plus tôt possible, de préférence dès le début de la période d'interruption, un formulaire d'engagement prévu à cet effet.

Le membre du personnel peut obtenir ce formulaire :

- en téléphonant au numéro spécial Pensions 1765 (numéro gratuit) ;
- par téléchargement depuis le site internet <http://sdpsp.fgov.be> – rubrique « *Formulaires* », sous-rubrique « *Engagements* ».

Une fois le formulaire d'engagement complété, le membre du personnel doit l'envoyer à l'adresse suivante :

SdPSP – Contact Center
Place Victor Horta 40, bte 30
1060 BRUXELLES

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 Fédération Wallonie-Bruxelles.

Qui plus est, le membre du personnel peut toujours renoncer au paiement de ces cotisations personnelles et volontaires, même après avoir souscrit l'engagement.

21.2.5. La cotisation volontaire s'élève à 7,5 % et est établie 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'il est en possession du formulaire d'engagement, le Service des Pensions du Secteur Public communique au membre du personnel le montant dû et les modalités de paiement.

21.2.6. Attention ! Les cotisations doivent parvenir au Service des Pensions du Secteur Public au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit celle durant laquelle se situe 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 !

21.3. La brochure « Interruptions de carrière et périodes d'absence. Quelles en sont les conséquences sur ma pension ? » éditée par le Service des Pensions du Secteur public en janvier 2014, et plus particulièrement le chapitre consacré à l'interruption de carrière (pp. 24-42), contient l'ensemble des règles – illustrées au moyen d'exemples – concernant l'admissibilité et la validation des périodes d'interruption de carrière pour le droit à la pension et le calcul de celle-ci.

Cette brochure peut être consultée sur le site internet <http://sdpsp.fgov.be> – rubrique « *Publications* », sous-rubrique « *Brochures* ».

21.4. L'AR n° 442 du 14 août 1986 tel que modifié par l'article 2 de l'AR du 14 juin 2001 portant exécution de l'article 168 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses 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 décembre 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 complexe qui en outre distingue les membres du personnel en fonction de tranches d'âge (personnes nées avant le 1^{er} janvier 1947 – entre le 1^{er} janvier 1947 et le 31 décembre 1950 – entre le 1^{er} janvier 1951 et le 31 décembre 1955 – après le 31 décembre 1955).

Il n'est évidemment pas possible d'exposer ici le détail de ces mesures et nous vous renvoyons à la brochure citée ci-dessus, au point 21.3.

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. Etre nommé ou engagé à titre définitif ou provisoire¹⁰ ou

2.2. Etre stagiaire ou

2.3. Etre désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts ou

2.4. Au plus tard dans les 30 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 ;

2.5. Appartenir à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à une fonction de sélection ou de promotion 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 d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles,
- personnel technique des centres PMS,

¹⁰ Concerne exclusivement les puériculteurs/puéricultrices.

- tout autre membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif bénéficiant d'un traitement ou d'une subvention-traitement à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

2.6. Bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente – à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

2.7. Etre en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie (dans ces 3 derniers 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 ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière autorisée à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2 du Chapitre I consacré à l'interruption de carrière pour motif d'ordre purement personnel)

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,
- d'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.

Au sujet des arrondis à l'unité des prestations à fournir obligatoirement, il est renvoyé aux Vademecum des congés, disponibilités et absences de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'enseignement subventionné.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de 2 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 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 d'un cinquième temps 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 1^{er} jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la notification visée au point 14 a été faite, 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 60 mois d'interruption de la carrière professionnelle ordinaire.

5.5. Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs se termine, en tous les cas, au plus tard au moment où leur désignation ou engagement à titre temporaire 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, avant que la période d'interruption de carrière soit expirée.

Cette demande doit être adressée au Ministre ou à son délégué :

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

L'intermédiaire concerné joint son avis écrit – motivé s'il est négatif – à la demande de reprise anticipée.

Pour les maîtres, professeurs et inspecteurs de religion de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles 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 destinée à couvrir la fraction de charge faisant l'objet de la réduction de prestations.

Le calcul du montant des allocations est indépendant de la fonction prestée par le membre du personnel pendant l'interruption de carrière. Par conséquent, un changement de fonction au cours de l'interruption, ou une modification de la rémunération (à la hausse ou à la baisse) des prestations faisant l'objet de l'interruption de carrière, n'a aucune incidence sur le paiement des allocations d'interruption. Il en va de même si la modification de la rémunération découle d'un changement de fonction.

Lorsque la fonction interrompue est à prestations complètes, les montants mensuels nets à 100 % s'élèvent, depuis le 1^{er} décembre 2012, à :

- 707,08 € en cas d'interruption complète
- 325,92 € en cas d'interruption à mi-temps
- 110,57 € en cas d'interruption d'un cinquième temps

Pour les membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans, le montant de 325,92 € est porté à 552,84 € au 1^{er} décembre 2012 pour l'interruption à mi-temps, et le montant de 110,57 € est porté à 221,14 € au 1^{er} décembre 2012 pour l'interruption d'un cinquième temps.

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 2 mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

L'on se référera au site internet de l'ONEM pour les indexations futures :

http://www.onem.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_opdracht_LBO/Barema/&Items=3/1

Pour le surplus, il est renvoyé aux points 8 (« Paiement des allocations ») et 12 (« Voyages et séjours à l'étranger ») du Chapitre I.

8. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'AR du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres PMS 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. Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs

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

Toutefois, le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle suspend l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs. 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 et de la tutelle officielle accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Par contre, la maladie liée à l'état de grossesse ne suspend pas l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs.

Le membre du personnel en interruption partielle de carrière pour donner des soins palliatifs 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.

10. 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.

11. 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.

Le remplacement est autorisé pour les périodes d'interruption de carrière, pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

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.

12. 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.

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

Cette période est admissible gratuitement pour le calcul de la pension. 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.

14. Procédures de demande d'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs

14.1. Le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'une interruption de carrière pour donner des soins palliatifs en informe par écrit, sous la forme du formulaire CF-CAD¹¹ ou CAD¹², le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire :

¹¹ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹² Pour l'enseignement subventionné.

- du chef d'établissement dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou du directeur dans les centres PMS de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres PMS subventionnés ;
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

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

14.3. Le membre du personnel doit veiller à ce que l'attestation prévue dans le formulaire C61-FS soit bien complétée par le médecin traitant du patient nécessitant des soins palliatifs et d'où il ressort que le membre du personnel s'est déclaré disposé à donner ces soins palliatifs, sans que soit mentionnée l'identité du patient.

14.4. Le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, transmet à la direction déconcentrée ou au bureau régional du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ayant dans ses compétences les Personnels de l'enseignement et dont dépend le membre du personnel le formulaire CF-CAD ou CAD et une copie du formulaire C61-FS de demande d'allocations d'interruption.

Le formulaire C61-FS doit avoir été adressé par le membre du personnel, par lettre recommandée à la poste, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel il réside, **au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.**

Le délai de 2 mois pour introduire le formulaire après la prise de cours de l'interruption de carrière débute le lendemain du jour indiqué sur la demande et est calculé de date à date.

Si le formulaire est envoyé à l'ONEM après le délai de 2 mois qui suit la date de prise de cours de l'interruption, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir de la date d'envoi du formulaire.

Une fois que le membre du personnel reçoit le formulaire C62 l'informant de la décision du bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement à la direction déconcentrée ou au bureau régional dont il dépend.

La liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux est annexée à la présente circulaire.

Ce formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site internet www.onem.be ou demandé au Service Information Interruption de carrière de l'administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02/515.42.89 ou 02/515.42.90 – fax 02/515.44.39, ou encore auprès des bureaux de l'ONEM.

14.5. Le formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement, le directeur du centre ou le supérieur hiérarchique, selon le cas. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

14.6. Dans certaines situations, le membre du personnel doit introduire plusieurs formulaires C61-FS, le cas échéant accompagnés d'une ou de plusieurs attestations émanant des établissements ou centres PMS dans lesquels il continue à travailler pour l'entièreté de sa charge. Pour le détail de ces démarches à accomplir vis-à-vis de l'ONEM afin de bénéficier des allocations d'interruption, il est renvoyé au point 16.2 du Chapitre I.

14.7. Les réserves émises au point 16 du Chapitre I à propos de l'exigence du formulaire C62 délivré par l'ONEM et du refus d'octroi des allocations d'interruption sont également valables ici.

14.8. 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 doit suivre la même procédure que celle décrite ci-dessus et introduire une seconde attestation.

14.9. Un membre du personnel ne peut introduire que 2 attestations médicales 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 jusqu'au 2^{ème} degré aussi bien les parents que les alliés jusqu'au 2^{ème} degré. Sont rangés au :

- 1^{er} degré : le conjoint, les enfants, parents et beaux-parents ;
- 2^{ème} degré : les petits-enfants, grands-parents et grands-parents par alliance, 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 2^{ème} degré qui souffre d'une maladie grave, du chef d'une fonction principale, les membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

2.1. Etre nommé ou engagé à titre définitif ou provisoire¹³ ou

2.2. Etre stagiaire ou

2.3. Etre désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts ou

2.4. Au plus tard dans les 30 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 ;

2.5. Appartenir à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à une fonction de sélection ou de promotion 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,

¹³ Concerne exclusivement les puériculteurs/puéricultrices.

- 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 Fédération Wallonie-Bruxelles,
- personnel technique des centres PMS,
- tout autre membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif bénéficiant d'un traitement ou d'une subvention-traitement à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

2.6. Bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente – à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

2.7. Etre en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie (dans ces 3 derniers 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 ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière autorisée à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2 du Chapitre I)

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
- d'un cinquième temps.

L'interruption de carrière partielle à quart temps pour l'assistance médicale 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.

Au sujet des arrondis à l'unité des prestations à fournir obligatoirement, il est renvoyé aux Vademecum des congés, disponibilités et absences de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'enseignement subventionné.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de 2 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 à l'interruption 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 2^{ème} degré, qui souffre d'une maladie grave : répartition sur maximum 4 jours et respectivement 7 ou 5 demi-journées selon qu'il s'agit d'une interruption de carrière d'un cinquième temps ou à mi-temps.

En cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins peut demander à ce que le volume de ses prestations soit davantage réduit. Pour ce faire, il doit solliciter la transformation de son interruption de carrière partielle en un nouveau type de congé pour interruption de carrière partielle ou complète en respectant les procédures visées au point 14.

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 2^{ème} degré, gravement malade, est, en règle générale, limitée à *12 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 *24 mois maximum 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 sur la base d'un autre texte légal ou réglementaire d'exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 qui prévoyait ou qui prévoit la même possibilité.

5.4. Pour les membres du personnel *isolés*, la possibilité d'interrompre la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus est portée respectivement à *24 mois maximum* (interruption complète) ou *48 mois maximum* (interruption partielle) *par patient*.

Est considéré comme isolé, le membre du personnel qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

5.5. 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 *3 mois maximum* (interruption complète) ou *6 mois maximum* (interruption partielle) *par patient*.

En cas de nomination ou d'engagement à titre définitif du membre du personnel, les mois d'interruption de carrière pris en tant que temporaire sont imputés sur la période d'interruption de carrière à laquelle le membre du personnel a droit en tant que définitif.

5.6. 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.

5.7. Les périodes d'interruption de carrière complète et partielle peuvent seulement être prises par périodes de *minimum un mois et maximum 3 mois, consécutives ou non*, jusqu'au moment où le maximum total tel que défini plus haut est atteint.

5.8. Par dérogation à la période minimale d'un mois mentionnée ci-dessus, le membre du personnel peut, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur pendant ou juste après son hospitalisation des suites d'une maladie grave, interrompre sa carrière de manière *complète* pour une durée d'*une semaine*, éventuellement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

Cette possibilité est ouverte pour :

- le membre du personnel qui est parent au 1^{er} degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui ;
- le membre du personnel qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les membres du personnel visés précédemment ne peuvent pas faire usage de la possibilité exposée dans le présent point, celle-ci est également offerte :

- au membre du personnel qui est parent au 1^{er} degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui ;
- ou lorsque ce dernier membre du personnel se trouve dans l'impossibilité de prendre cette interruption de carrière, à un membre de la famille jusqu'au 2^{ème} degré de l'enfant.

L'interruption de carrière complète peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimale d'un mois lorsque le membre du personnel, immédiatement après l'interruption complète d'une semaine (éventuellement prolongeable d'une semaine supplémentaire), souhaite bénéficier, pour le même enfant gravement malade, d'une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade.

5.9. L'interruption de carrière traitée dans ce chapitre prend cours le 1^{er} jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la notification visée au point 14 a été faite, ou plus tôt moyennant l'accord du Ministre ou de son délégué.

5.10. 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.

5.11. L'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins n'intervient pas dans le calcul des maxima de 60 mois d'interruption de la carrière professionnelle ordinaire.

6. Fin prématurée

Le membre du personnel en interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins peut être autorisé à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption convenue, aux conditions exposées au point 17 du Chapitre I.

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 destinée à couvrir la fraction de charge faisant l'objet de la réduction de prestations.

Le calcul du montant des allocations est indépendant de la fonction prestée par le membre du personnel pendant l'interruption de carrière. Par conséquent, un changement de fonction au cours de l'interruption, ou une modification de la rémunération (à la hausse ou à la baisse) des prestations faisant l'objet de l'interruption de carrière, n'a aucune incidence sur le paiement des allocations d'interruption. Il en va de même si la modification de la rémunération découle d'un changement de fonction.

Lorsque la fonction interrompue est à prestations complètes, les montants mensuels nets à 100 % s'élèvent, depuis le 1^{er} décembre 2012, à :

→ 707,08 € en cas d'interruption complète

→ 325,92 € en cas d'interruption à mi-temps

→ 110,57 € en cas d'interruption d'un cinquième temps

Pour les membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans, le montant de 325,92 € est porté à 552,84 € au 1^{er} décembre 2012 pour l'interruption à mi-temps, et le montant de 110,57 € est porté à 221,14 € au 1^{er} décembre 2012 pour l'interruption d'un cinquième temps.

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 2^{ème} 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 2 mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

L'on se référera au site internet de l'ONEM pour les indexations futures :

http://www.onem.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_opdracht_LBO/Barema/&Items=3/1

Pour le surplus, il est renvoyé aux points 8 (« Paiement des allocations ») et 12 (« Voyages et séjours à l'étranger ») du Chapitre I.

8. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'AR 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 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. Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins

Les règles applicables dans le cadre de l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins sont identiques à celles énoncées au point 9 du Chapitre II consacré à l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs.

10. 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.

11. Remplacement

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

Le remplacement est autorisé pour les périodes d'interruption de carrière, pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

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.

12. Allocations familiales et soins de santé

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

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

Cette période est admissible gratuitement pour le calcul de la pension. 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.

14. Procédures de demande d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins

14.1. Le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins en informe par écrit, sous la forme du formulaire CF-CAD¹⁴ ou CAD¹⁵, le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou du directeur dans les centres PMS de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres PMS subventionnés ;
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

¹⁴ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹⁵ Pour l'enseignement subventionné.

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

Il indique la durée de cette interruption de carrière.

14.3. Le membre du personnel doit veiller à ce que l'attestation prévue dans le formulaire C61-FS soit bien complétée 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 s'est déclaré disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

14.4. Le membre du personnel isolé qui souhaite interrompre sa carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à son enfant âgé de 16 ans au plus gravement malade doit joindre au formulaire CF-CAD ou CAD la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que le membre du personnel, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

14.5. Dans le cas d'une interruption de carrière complète pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur pendant ou juste après son hospitalisation des suites d'une maladie grave, le membre du personnel doit veiller à ce que l'attestation prévue à cet effet dans le formulaire C61-FS soit bien complétée par l'hôpital traitant l'enfant mineur.

Lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement auprès de l'autorité dont il relève. Dans ce cas, le membre du personnel fournit, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation. Cette possibilité vaut également dans l'hypothèse où l'interruption est prolongée d'une semaine.

14.6. Le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, transmet à la direction déconcentrée ou au bureau régional du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ayant dans ses compétences les Personnels de l'enseignement et dont dépend le membre du personnel le formulaire CF-CAD ou CAD et une copie du formulaire C61-FS de demande d'allocations d'interruption.

Le formulaire C61-FS doit avoir été adressé par le membre du personnel, par lettre recommandée à la poste, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel il réside, **au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.**

Le délai de 2 mois pour introduire le formulaire après la prise de cours de l'interruption de carrière débute le lendemain du jour indiqué sur la demande et est calculé de date à date.

Si le formulaire est envoyé à l'ONEM après le délai de 2 mois qui suit la date de prise de cours de l'interruption, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir de la date d'envoi du formulaire.

Une fois que le membre du personnel reçoit le formulaire C62 l'informant de la décision du bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement à la direction déconcentrée ou au bureau régional dont il dépend.

La liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux est annexée à la présente circulaire.

Ce formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site internet www.onem.be ou demandé au Service Information Interruption de carrière de l'administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02/515.42.89 ou 02/515.42.90 – fax 02/515.44.39, ou encore auprès des bureaux de l'ONEM.

14.7. Le formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement, le directeur du centre ou le supérieur hiérarchique, selon le cas. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

14.8. Dans certaines situations, le membre du personnel doit introduire plusieurs formulaires C61-FS, le cas échéant accompagnés d'une ou de plusieurs attestations émanant des établissements ou centres PMS dans lesquels il continue à travailler pour l'entièreté de sa charge. Pour le détail de ces démarches à accomplir vis-à-vis de l'ONEM afin de bénéficier des allocations d'interruption, il est renvoyé au point 16.2 du Chapitre I.

14.9. Les réserves émises au point 16 du Chapitre I à propos de l'exigence du formulaire C62 délivré par l'ONEM et du refus d'octroi des allocations d'interruption sont également valables ici.

14.10. 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 doit suivre la même procédure que celle décrite ci-dessus.

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'AR du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux¹⁶ : « lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental »¹⁷. 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, tout membre du personnel (sans distinction qu'il soit le père ou la mère de l'enfant¹⁸) qui remplit les conditions suivantes :

2.1. Etre nommé ou engagé à titre définitif ou provisoire¹⁹ ou

2.2. Etre stagiaire ou

2.3. Etre désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts ou

2.4. Au plus tard dans les 30 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 ;

2.5. Appartenir à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à une fonction de sélection ou de promotion 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,

¹⁶ A ne pas confondre avec le congé parental non rémunéré pour lequel il est renvoyé aux différents Vade-mecum des congés, disponibilités et absences de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'enseignement subventionné.

¹⁷ La tutelle officieuse n'est dès lors pas visée par l'interruption de carrière pour congé parental.

¹⁸ Le (la) cohabitant(e) légal(e) ne peut pas prétendre à une interruption de carrière pour congé parental.

¹⁹ Concerne exclusivement les puériculteurs/puéricultrices.

- maîtres, professeurs et inspecteurs de religion,
- personnel administratif,
- personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles,
- personnel technique des centres PMS,
- tout autre membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif bénéficiant d'un traitement ou d'une subvention-traitement à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

2.6. Bénéficiaire d'un traitement ou d'une subvention-traitement – le cas échéant d'attente – à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

2.7. Etre en activité de service

ou

en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie (dans ces 3 derniers 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 ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière autorisée à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2 du Chapitre I)

ou

être en congé pour prestations réduites

ou

être en interruption partielle de la carrière professionnelle.

Attention ! Chacun des 2 parents de l'enfant peut solliciter une interruption de carrière pour congé parental, voire simultanément et pour le même enfant, pour autant que chaque membre du personnel remplisse individuellement et personnellement les conditions exposées dans le présent chapitre.

3. Types

L'interruption de carrière pour congé parental peut être :

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

L'interruption de carrière partielle à quart temps pour congé parental 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.

Au sujet des arrondis à l'unité des prestations à fournir obligatoirement, il est renvoyé aux Vademecum des congés, disponibilités et absences de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'enseignement subventionné.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de 2 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 à l'interruption 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 ou 5 demi-journées selon qu'il s'agit d'une interruption de carrière d'un cinquième temps ou à mi-temps.

5. Durée

5.1. La possibilité d'interrompre sa carrière de manière *complète* pour congé parental est limitée à *maximum 4 mois*.

5.2. La possibilité d'interrompre sa carrière à *mi-temps* pour congé parental est limitée à *maximum 8 mois*.

5.3. La possibilité d'interrompre sa carrière d'*un cinquième temps* pour congé parental est limitée à *maximum 20 mois*.

5.4. Attention ! Le 4^{ème} mois d'interruption complète, les 7^{ème} et 8^{ème} mois d'interruption à mi-temps, ainsi que les 16^{ème} au 20^{ème} mois d'interruption d'un cinquième temps ne peuvent faire l'objet du paiement des allocations que si l'enfant pour lequel la période d'interruption est demandée est né ou adopté à partir du 8 mars 2012.

Si l'enfant concerné est né ou adopté avant le 8 mars 2012, le membre du personnel peut également obtenir une interruption de carrière pour congé parental couvrant les durées visées ci-dessus mais l'allocation d'interruption ne couvrira toutefois pas la totalité de la période : le 4^{ème} mois d'interruption complète, les 7^{ème} et 8^{ème} mois d'interruption à mi-temps, ainsi que les 16^{ème} au 20^{ème} mois d'interruption d'un cinquième temps seront accordés sans paiement des allocations d'interruption.

5.5. Pour un même enfant, le membre du personnel doit opérer un choix entre ces 2 types d'interruption de carrière, complète ou partielle. Ce choix est définitif.

5.6. Le membre du personnel qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné avant de devenir membre du personnel de l'enseignement tel que visé au point 2 du présent chapitre ne peut plus bénéficier pour ce même enfant de l'interruption de carrière pour congé parental.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Dans le cas d'une naissance, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans.

Dans le cas d'une adoption, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé pendant une période qui court à partir 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, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans.

Lorsque 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 reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans.

Le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans ou de 21 ans à la date de prise de cours du congé.

En cas de naissance multiple, le membre du personnel peut bénéficier d'une interruption de carrière pour congé parental par enfant. Pour des jumeaux, par exemple, le membre du personnel peut obtenir 2 congés.

5.10. L'interruption de carrière pour congé parental ne peut être fractionnée. Dès lors, toute demande d'interruption de carrière portant sur une période inférieure aux maxima autorisés aboutit à ce que le solde soit irrémédiablement perdu.

5.11. L'interruption de carrière pour congé parental n'intervient pas dans le calcul des maxima de 60 mois d'interruption de la carrière professionnelle ordinaire.

6. Fin prématurée

Le membre du personnel en interruption de carrière pour congé parental peut être autorisé à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption convenue, aux conditions exposées au point 17 du Chapitre I.

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 destinée à couvrir la fraction de charge faisant l'objet de la réduction de prestations.

Le calcul du montant des allocations est indépendant de la fonction prestée par le membre du personnel pendant l'interruption de carrière. Par conséquent, un changement de fonction au cours de l'interruption, ou une modification de la rémunération (à la hausse ou à la baisse) des prestations faisant l'objet de l'interruption de carrière, n'a aucune incidence sur le paiement des

allocations d'interruption. Il en va de même si la modification de la rémunération découle d'un changement de fonction.

Lorsque la fonction interrompue est à prestations complètes, les montants mensuels nets à 100 % s'élèvent, depuis le 1^{er} décembre 2012, à :

- 707,08 € en cas d'interruption complète
- 325,92 € en cas d'interruption à mi-temps
- 110,57 € en cas d'interruption d'un cinquième temps

Pour les membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans, le montant de 325,92 € est porté à 552,84 € au 1^{er} décembre 2012 pour l'interruption à mi-temps, et le montant de 110,57 € est porté à 221,14 € au 1^{er} décembre 2012 pour l'interruption d'un cinquième temps.

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 2 mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

L'on se référera au site internet de l'ONEM pour les indexations futures :

http://www.onem.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_opdracht_LBO/Barema/&Items=3/1

Pour le surplus, il est renvoyé aux points 8 (« Paiement des allocations ») et 12 (« Voyages et séjours à l'étranger ») du Chapitre I.

8. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'AR 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. Répercussions d'autres types de congés sur l'interruption de carrière pour congé parental

Les règles applicables dans le cadre de l'interruption de carrière pour congé parental sont identiques à celles énoncées au point 9 du Chapitre II consacré à l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs.

10. 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.

11. Remplacement

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

Le remplacement est autorisé pour les périodes d'interruption de carrière, pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

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.

12. 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.

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

Cette période est admissible gratuitement pour le calcul de la pension. 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.

14. Procédures de demande d'interruption de carrière pour congé parental

14.1. Au moins 30 jours avant le début de l'interruption de carrière pour congé parental (sauf dérogation du Ministre ou de son délégué), le membre du personnel en informe par écrit, sous la forme du formulaire CF-CAD²⁰ ou CAD²¹, le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou du directeur dans les centres PMS de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné et les centres PMS subventionnés ;
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

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

Il indique la date du début du congé parental ainsi que la durée de celui-ci.

14.3. Au plus tard au moment où l'interruption de carrière pour congé parental 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.

14.4. Le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, transmet à la direction déconcentrée ou au bureau régional du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ayant dans ses compétences les Personnels de l'enseignement et dont dépend le membre du personnel le formulaire CF-CAD ou CAD et une copie du formulaire C61-FS de demande d'allocations d'interruption.

Le formulaire C61-FS doit avoir été adressé par le membre du personnel, par lettre recommandée à la poste, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel il réside, **au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.**

Le délai de 2 mois pour introduire le formulaire après la prise de cours de l'interruption de carrière débute le lendemain du jour indiqué sur la demande et est calculé de date à date.

²⁰ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

²¹ Pour l'enseignement subventionné.

Si le formulaire est envoyé à l'ONEM après le délai de 2 mois qui suit la date de prise de cours de l'interruption, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir de la date d'envoi du formulaire.

Une fois que le membre du personnel reçoit le formulaire C62 l'informant de la décision du bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement à la direction déconcentrée ou au bureau régional dont il dépend.

La liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux est annexée à la présente circulaire.

Ce formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site internet www.onem.be ou demandé au Service Information Interruption de carrière de l'administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél 02/515.42.89 ou 02/515.42.90 – fax 02/515.44.39, ou encore auprès des bureaux de l'ONEM.

14.5. Le formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement, le directeur du centre ou le supérieur hiérarchique, selon le cas. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

14.6. Dans certaines situations, le membre du personnel doit introduire plusieurs formulaires C61-FS, le cas échéant accompagnés d'une ou de plusieurs attestations émanant des établissements ou centres PMS dans lesquels il continue à travailler pour l'entièreté de sa charge. Pour le détail de ces démarches à accomplir vis-à-vis de l'ONEM afin de bénéficier des allocations d'interruption, il est renvoyé au point 16.2 du Chapitre I.

14.7. Les réserves émises au point 16 du Chapitre I à propos de l'exigence du formulaire C62 délivré par l'ONEM et du refus d'octroi des allocations d'interruption sont également valables ici.

14.8. Cependant, l'ONEM reconnaît au membre du personnel le droit de bénéficier d'une interruption de carrière pour congé parental même si celui-ci n'a pas ou plus droit à des allocations d'interruption en raison de la réglementation en vigueur (activité non-cumulable, perception d'une pension, domicile en-dehors de l'Espace économique européen, membre du personnel qui demande le 4^{ème} mois d'interruption complète pour un enfant né ou adopté avant le 8 mars 2012, etc.).

La demande de congé parental sans allocation est introduite auprès de l'ONEM au moyen du formulaire C61-FS dont certaines rubriques ne doivent pas être complétées.

Dans le courant d'une période d'interruption de carrière pour congé parental sans allocation, le membre du personnel peut à nouveau demander des allocations d'interruption dès lors qu'il satisfait aux conditions pour pouvoir en bénéficier (exemple : arrêt de l'activité salariée), au moyen du formulaire C61-FS dont toutes les rubriques doivent être complétées.

La période d'interruption de carrière pour congé parental sans allocation est comptabilisée dans les durées de 4 mois (interruption de carrière complète), 8 mois (interruption de carrière à mi-temps) et 20 mois (interruption de carrière d'un cinquième temps) prévues.

S'il constate que le membre du personnel qui a introduit une demande d'interruption de carrière pour congé parental AVEC allocations n'a pas ou plus droit à celles-ci, l'ONEM lui adressera un courrier l'interrogeant quant à son souhait de bénéficier d'une interruption de carrière pour

congé parental sans allocation ou de renoncer à son droit à l'interruption de carrière pour congé parental, les allocations éventuellement perçues faisant l'objet d'une récupération.

14.9. Si le membre du personnel souhaite prolonger la période d'interruption de carrière pour congé parental dont il bénéficie, il doit suivre la même procédure que celle décrite ci-dessus.

ANNEXE : Liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux

Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Membres des personnels directeur et enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique ou social (à l'exclusion des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement artistique)

➤ en fonction dans la Province du Brabant wallon

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction du Brabant wallon
Rue Emile Vandervelde 3 – 2^{ème} étage - 1400 Nivelles
A l'attention de Madame Odette ZOUNGRANA, Responsable
Tél. : 067/64.47.27 - Fax : 067/64.47.30
Mail : odette.zoungrana@cfwb.be

➤ en fonction à Bruxelles-Capitale

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de Bruxelles-Capitale
Rue du Meiboom, 18 - 1000 Bruxelles
A l'attention de Monsieur Pierre LAMBERT, Directeur
Tél. : 02/500.48.08 - Fax : 02/500.48.76
Mail : pierre.lambert@cfwb.be

➤ en fonction dans la Province de Hainaut

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction du Hainaut
Boulevard Tirou, 185 - 3^{ème} étage - 6000 Charleroi
A l'attention de Madame Françoise SAIM, Attachée
Tél. : 071/58.53.30 - Fax : 071/32.68.99
Mail : françoise.saim@cfwb.be

➤ en fonction dans la Province de Liège

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de Liège
Rue d'Ougrée 65 - 2^{ème} étage - 4031 Angleur
A l'attention de Madame Emmanuelle WINDELS, Directrice
Tél. : 04/364.13.79 - Fax : 04/364.13.12

Mail : emmanuelle.windels@cfwb.be

➤ **en fonction dans la Province du Luxembourg**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction du Luxembourg
Rue Van Opré, 76 - 5100 Jambes
A l'attention de Monsieur Fabrice VERBEKE, Directeur a.i.
Tél. : 081/82.50.10 - Fax : 081/31.21.77
Mail : fabrice.verbeke@cfwb.be

➤ **en fonction dans la Province de Namur**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de Namur
Avenue Gouverneur Bovesse 41 (4^{ème} étage) - 5100 Jambes
A l'attention de Madame Delphine POUPE, Directrice
Tél. : 081/82.49.60 - Fax : 081/30.53.93
Mail : delphine.poupe@cfwb.be

2. Membres des personnels directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement supérieur artistique

Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de coordination
Boulevard Léopold II 44 – Bureau 3E310 - 1080 Bruxelles
A l'attention de Monsieur Jean-Luc DUVIVIER, Directeur
Tél. : 02/413.36.44 - Fax : 02/413.34.07
Mail : jean-luc.duvivier@cfwb.be

3. Membres du personnel des services d'inspection

Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de coordination
Boulevard Léopold II 44 – Bureau 3E310 - 1080 Bruxelles
A l'attention de Monsieur Jean-Luc DUVIVIER, Directeur
Tél. : 02/413.36.44 - Fax : 02/413.34.07
Mail : jean-luc.duvivier@cfwb.be

4. Membres du personnel technique des Centres Psycho-Médico-Sociaux

Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Service général de gestion des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de Bruxelles-Capitale

Rue du Meiboom, 16 - 18 - 1000 Bruxelles

A l'attention de Monsieur Pierre LAMBERT, Directeur

Tél. : 02/500.48.08 - Fax : 02/500.48.76

Mail : pierre.lambert@cfwb.be

Enseignement subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Membres des personnels directeur et enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique ou social dans l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, ordinaire et spécialisé

➤ en fonction dans l'arrondissement de Bruxelles

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction de Bruxelles
Rue du Meiboom 16-18 - 1000 Bruxelles

A l'attention de Madame Martine POISSEROUX, Directrice
Tél. : 02/413.34.71 - Fax : 02/413.29.94
Mail : martine.poisseroux@cfwb.be

A l'attention de Monsieur Yvon BEUGNIES, enseignement fondamental
Tél. : 02/413.38.89 - Fax : 02/413.39.14
Mail : yvon.beugnies@cfwb.be

A l'attention de Monsieur Renaud VAN ELEWYCK, enseignement secondaire
Tél. : 02/413.24.10 – Fax : 02/413.29.94
Mail : renaud.vanelewyck@cfwb.be

➤ en fonction dans la Province de Hainaut

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction du Hainaut
Rue du Chemin de Fer 433
7000 Mons
N° de tél. central : 065/55.55.55

A l'attention de Monsieur Philippe TRUYE, Directeur
Tél. : 065/55.56.00
Fax. : 065/33.96.99
Mail : philippe.truye@cfwb.be

A l'attention de Madame Anne DUBOIS, Attachée, responsable pour les dossiers relevant de l'enseignement fondamental ordinaire libre et officiel
Tél. : 065/55.56.68
Fax. : 065/35.24.54
Mail : anne.dubois@cfwb.be

A l'attention de Madame Kathleen WAUCQUEZ, Attachée, responsable pour les dossiers relevant de l'enseignement secondaire libre ordinaire
Tél. : 065/55.56.55
Fax. : 065/33.96.98
Mail : kathleen.waucquez@cfwb.be

A l'attention de Madame Sabine HELBO, Attachée, responsable pour les dossiers relevant de l'enseignement secondaire officiel ordinaire
Tél. : 065/55.56.81

Fax. : 065/33.96.99

Mail : sabine.helbo@cfwb.be

et pour les dossiers relevant de l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé officiel et libre

Tél. : 065/55.56.81

Fax. : 065/34.94.61

➤ **en fonction dans la Province de Liège**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction de Liège
Rue d'Ougrée 65 - 4031 Angleur

A l'attention de Madame Viviane LAMBERTS, Directrice

Tél. : 04/364.13.26 - Fax : 04/364.13.02

Mail : viviane.lamberts@cfwb.be

➤ **en fonction dans la Province du Luxembourg**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction du Luxembourg
Avenue Tesch 61 - 6700 Arlon

A l'attention de Madame Françoise MORIS, Responsable

Tél. : 063/22.05.66 - Fax : 063/22.05.69

Mail : francoise.moris@cfwb.be

(Remarque : pour l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé, voir les coordonnées de la Province de Namur.)

➤ **en fonction dans la Province de Namur**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction de Namur
Avenue Gouverneur Bovesse 41 - 5100 Jambes

A l'attention de Madame Monique LAMOULINE

Tél. : 081/82.49.30 - Fax : 081/30.94.12 (ens. primaire)

Fax : 081/30.29.62 (ens. secondaire)

Mail : monique.lamouline@cfwb.be

Renseignements :

Madame Anne-Françoise GANY, responsable Cellule dossiers DPPR Enseignement secondaire

Tél. : 081/82.49.26

Mail : anne-francoise.gany@cfwb.be

Madame Isabelle CRAVILLON, Cellule dossiers DPPR Enseignement secondaire

Tél. : 081/82.49.23

Mail : isabelle.cravillon@cfwb.be

Madame Catherine BLAVIER, enseignement fondamental

Tél. : 081/82.49.20

Mail : catherine.blavier@cfwb.be

➤ **en fonction dans la Province du Brabant wallon**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction du Brabant wallon
Rue Vandervelde 3 - 1400 Nivelles
A l'attention de Monsieur Christian HANQUET, Directeur
Tél. : 067/64.47.09 - Fax : 067/89.02.98
Mail : christian.hanquet@cfwb.be

2. Membres des personnels directeur et enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique ou social dans l'enseignement supérieur, artistique et de promotion sociale

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction de l'Enseignement non obligatoire
Espace 27 Septembre - bureau 2E231
Boulevard Léopold II 44 - 1080 Bruxelles

A l'attention de Madame Annabelle PETIT, Directrice
Tél. : 02/413.23.26 – Fax : 02/413.29.25
Mail : annabelle.petit@cfwb.be

3. Membres du personnel technique des Centres Psycho-médico-sociaux

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné
Direction de l'Enseignement non obligatoire
Espace 27 Septembre - bureau 2E231
Boulevard Léopold II 44 - 1080 Bruxelles

A l'attention de Madame Annabelle PETIT, Directrice
Tél. : 02/413.23.26 – Fax : 02/413.29.25
Mail : annabelle.petit@cfwb.be