

Circulaire n° 4849 du 23/05/2014

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

<p>Réseaux et niveaux concernés</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fédération Wallonie- Bruxelles</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Libre subventionné</p> <p style="padding-left: 20px;"><input checked="" type="checkbox"/> libre confessionnel</p> <p style="padding-left: 20px;"><input checked="" type="checkbox"/> libre non confessionnel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Officiel subventionné</p> <p style="padding-left: 20px;"><input checked="" type="checkbox"/> Niveaux : Tous niveaux</p> <p>Type de circulaire</p> <p><input type="checkbox"/> Circulaire administrative</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Circulaire informative</p> <p>Période de validité</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> A partir de la publication</p> <p><input type="checkbox"/> Du au</p> <p>Documents à renvoyer</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Date limite :</p> <p><input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire</p> <p>Mot-clé :</p> <p>Interruptions de carrière</p>	<p>Destinataires de la circulaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Pour information :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux Fédérations de Pouvoirs organisateurs ; - Aux Syndicats du personnel enseignants ainsi que du personnel ouvrier et administratif.
--	--

Signataire

Administration : Administration générale des Personnels de l'Enseignement (AGPE) –
Pour Mr Jean-Pierre HUBIN, Mme Lisa SALOMONOWICZ

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

OBJET : Circulaire relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux

En exécution du protocole d'accord sectoriel 2013-2014, les Ministres Marie-Martine Schyns et Jean-Claude Marcourt, en charge de l'enseignement, ont sollicité l'Administration générale des personnels de l'enseignement en vue de rédiger une nouvelle circulaire globale reprenant toutes les informations utiles et actuelles concernant les interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Partant, 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.

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

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

Lisa SALOMONOWICZ

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

Préliminaires

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 intègre 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 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 ou en perte partielle de charge (dans ces 2 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 par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge).

2. **L'interruption complète de la carrière professionnelle**

L'interruption complète de la carrière professionnelle est accordée à tous les membres du personnel visés au point 1 ci-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, 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 prester 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.

Exemple :

Un membre du personnel preste 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 l'enseignement subventionné. 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.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester 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 prester la fraction correspondante du maximum d'une fonction à prestations complètes.

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

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

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

3.4.2. Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de sélection 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 ;
- Les autres membres de ce personnel ne peuvent bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle qu'à mi-temps ou à cinquième temps.

3.5. Interruption partielle de la carrière à partir de 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 bénéficiaires 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.

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.

Des renseignements complémentaires relatifs à la notion de « métier lourd » peuvent être obtenus auprès des responsables des directions déconcentrées et des bureaux régionaux dont la liste est annexée à la présente circulaire.

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 rémunération³ ;
- 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.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur le formulaire C61, établi par le Ministre de l'Emploi, sur proposition de l'ONEM.

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 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 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 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 partielle de la carrière professionnelle ne peut être supérieure à 60 mois sur l'ensemble de la carrière, le cas échéant en complément des 60 mois d'interruption complète de la carrière professionnelle.
- Les 60 mois en question sont scindables, suivant les modalités fixées au point 15 du présent chapitre, et peuvent être pris avant ou après l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2).

³ Cette expression inclut les congés et vacances scolaires.

- 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, 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 année académique au moins.

5. Montant des allocations d'interruption de carrière

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

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

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

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 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*).

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, les allocations d'interruption de carrière peuvent être cumulées avec les revenus provenant soit :

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

Les allocations d'interruption de carrière ne peuvent pas être cumulées avec une pension à charge de l'Etat belge. Toutefois, les membres du personnel qui bénéficient d'une pension de survie peuvent interrompre leur carrière professionnelle, mais la pension de survie est suspendue aussi longtemps qu'ils bénéficient d'une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver leur pension de survie, ils doivent renoncer à l'allocation d'interruption de carrière. Est alors accordée une interruption de carrière sans allocation.

10. Perte du droit aux allocations

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

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

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

11. Répercussions sur d'autres types de congés

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 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)⁴.

⁴ 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.

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.

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

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

Dans tous les cas, et 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 enseignant⁵
- personnel auxiliaire d'éducation
- personnel paramédical

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.

⁵ 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.

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

L'interruption de carrière partielle irréversible prise 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.

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

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

peuvent interrompre leur carrière professionnelle pour une période de 6 à 12 mois.

16. Demande d'interruption de carrière

16.1. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle introduit sa demande par écrit auprès du Ministre compétent ou de son délégué, suivant les modalités visées au point 16.2.

Cette demande précise :

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

Cette démarche est faite au moins 30 jours (sauf dérogation du Ministre ou de son délégué) avant le début de l'interruption de carrière par l'intermédiaire :

- du chef d'établissement dans l'enseignement ou les centres PMS de la 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.

16.2. Le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, transmet à l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles le formulaire CF-CAD⁶ ou CAD⁷ et une copie du formulaire C61 adressé par le membre du personnel, par pli recommandé de préférence, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 (qui constitue la décision d'attribution de l'allocation d'interruption) dûment complété par le bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement 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.

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

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

16.3. Dans la mesure où une copie du formulaire C62 dûment complété par l'ONEM ne serait pas transmise à l'Administration, l'octroi du congé pour interruption complète de la carrière professionnelle serait rapporté avec effet rétroactif et le membre du personnel définitif 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.

⁶ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

⁷ Pour l'enseignement subventionné.

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

16.5. Dans l'hypothèse décrite au point 16.4, le membre du personnel reste en interruption de carrière sans allocation. Il ne peut bénéficier qu'une seule fois de cette disposition. Si, au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, 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.

17. Fin prématurée de l'interruption de carrière

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

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.

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

Dans les 15 jours qui suivent la décision du Ministre ou de son délégué, l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles communique à l'ONEM 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 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.

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.

Exemple :

Dénominateur	Prestations à fournir obligatoirement		
	IC à ½ temps	IC à ¼ temps	IC à 1/5 temps
20	10	15	16
22	11	17	18
24 (y compris instituteur primaire)	12	18	20
26 (enseignement maternel)	13	20	21
30	15	23	24
+ 1 ou 2 heures, périodes ou leçons pour motifs pédagogiques			

Les prestations du membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière doivent être réparties sur maximum 4 jours.

L'horaire des prestations sera 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).

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

Le membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière professionnelle à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans si exceptions structurelles visées au point 3.5.2) sans solliciter la double allocation de manière irréversible jusqu'à l'âge de la retraite, peut bénéficier, pour la charge conservée, d'une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR) dans l'enseignement et les centres PMS.

21. Impact de l'interruption de carrière 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 peuvent être valorisées 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 suivant :

http://sdpsp.fgov.be/sdpsp/pdf/publications/career_interruption_201401.pdf

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 21.6.

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 provisoire⁸ 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,

⁸ 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 ou en perte partielle de charge (dans ces 2 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 par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière après 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

ou

en DPPR à quart temps (uniquement pour les interruptions de carrière complète et à mi-temps).

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.

Par ailleurs, l'ONEM exige que le membre du personnel **exerce préalablement** à l'interruption de carrière partielle pour donner des soins palliatifs **une fonction au moins à trois-quarts temps** s'il souhaite réduire ses prestations à mi-temps d'un emploi à temps plein, **ou** exerce préalablement **une fonction à temps complet** s'il souhaite réduire ses prestations d'un cinquième temps.

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. L'on peut se référer à ce sujet au tableau exposé au point 19 du Chapitre I consacré à l'interruption de carrière pour motif d'ordre purement personnel.

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 demande a été introduite, ou plus tôt moyennant l'accord du Ministre ou de son délégué.

5.3. La durée de l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs étant fixe, le membre du personnel concerné peut donc reprendre ses fonctions ou les exercer à nouveau complètement, même après le 1^{er} mai de l'année scolaire ou académique.

5.4. L'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs n'intervient pas dans le calcul des maxima de 60 mois d'interruption de la carrière professionnelle au sens général de ce terme.

5.5. Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs se termine en tous cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement prend fin.

6. Fin prématurée

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

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.

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

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 sur d'autres types de congés

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.

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

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

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

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

14. Procédure

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

- du chef d'établissement dans l'enseignement 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, précise la fraction.

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

14.4. Le chef d'établissement, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, suivant le cas, transmet à l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles le formulaire CF-CAD⁹ ou CAD¹⁰ et une copie du formulaire C61-FS adressé par le membre du personnel, par pli recommandé de préférence, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 (qui constitue la décision d'attribution de l'allocation d'interruption) dûment complété par le bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement 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.

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.

⁹ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹⁰ Pour l'enseignement subventionné.

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

14.6. 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.

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

14.8. Un membre du personnel ne peut introduire que 2 attestations relatives aux soins palliatifs dispensés à la même personne.

CHAPITRE III

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

1. Définition

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

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

- 1^{er} degré : le conjoint, les enfants, parents et beaux-parents ;
- 2^{ème} degré : les petits-enfants, grands-parents et 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 provisoire¹¹ 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,

¹¹ Concerne exclusivement les puériculteurs/puéricultrices.

- 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 ;

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 ou en perte partielle de charge (dans ces 2 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 par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière après 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

ou

en DPPR à quart temps (uniquement pour les interruptions de carrière complète et à mi-temps).

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.

Par ailleurs, l'ONEM exige que le membre du personnel **exerce préalablement** à l'interruption de carrière partielle pour l'assistance ou l'octroi de soins **une fonction au moins à trois-quarts temps** s'il souhaite réduire ses prestations à mi-temps d'un emploi à temps plein, **ou** exerce préalablement **une fonction à temps complet** s'il souhaite réduire ses prestations d'un cinquième temps.

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. L'on peut se référer à ce sujet au tableau exposé au point 19 du Chapitre I consacré à l'interruption de carrière pour motif d'ordre purement personnel.

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 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.

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.

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 demande a été introduite, 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.

6. Fin prématurée

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

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

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

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

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 sur d'autres types de congés

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.

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

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

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

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

14. Procédure

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 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, précise la fraction.

Il indique la durée de cette interruption de carrière.

14.3. Le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade, et dont il ressort que le membre du personnel est disposé à assister ou octroyer 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, en outre, à sa notification 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 joint, en outre, à sa notification la preuve de l'hospitalisation de l'enfant au moyen d'une attestation de l'hôpital concerné.

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 l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles le formulaire CF-CAD¹² ou CAD¹³ et une copie du formulaire C61-FS adressé par le membre du personnel, par pli recommandé de préférence, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 (qui constitue la décision d'attribution de l'allocation d'interruption) dûment complété par le bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement 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.

¹² Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹³ Pour l'enseignement subventionné.

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 ou le directeur du centre ou le supérieur hiérarchique. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

14.8. 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.

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

CHAPITRE IV

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU CONGE PARENTAL

1. Définition

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

2. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental, du chef d'une fonction principale, tout membre du personnel (sans distinction qu'il soit le père ou la mère de l'enfant) qui remplit les conditions suivantes :

2.1. Etre nommé ou engagé à titre définitif ou provisoire¹⁴ 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 organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles,

¹⁴ Concerne exclusivement les puériculteurs/puéricultrices.

- 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 ou en perte partielle de charge (dans ces 2 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 par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

être en interruption partielle irréversible de la carrière après 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.

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 remplit 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.

Par ailleurs, l'ONEM exige que le membre du personnel **exerce préalablement** à l'interruption de carrière partielle pour congé parental **une fonction à prestations complètes** s'il souhaite réduire ses prestations à mi-temps ou d'un cinquième temps.

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. L'on peut se référer à ce sujet au tableau exposé au point 19 du Chapitre I consacré à l'interruption de carrière pour motif d'ordre purement personnel.

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 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 du congé parental à temps complet, les 7^{ème} et 8^{ème} mois du congé parental à mi-temps, ainsi que les 16^{ème} au 20^{ème} mois du congé parental 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 4^{ème} mois du congé parental à temps complet, les 7^{ème} et 8^{ème} mois du congé parental à mi-temps, ainsi que les 16^{ème} au 20^{ème} mois du congé parental d'un cinquième temps sont accordés sans paiement des allocations d'interruption.

5.5. Attention ! 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 au plus tard 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, et au plus tard 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 au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans.

Les conditions du 12^{ème} et du 21^{ème} anniversaire doivent être satisfaites au plus tard pendant la période de congé parental.

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.

6. Fin prématurée

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

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

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

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

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 sur d'autres types de congés

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.

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

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

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

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

14. Procédure

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 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, précise 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 l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles le formulaire CF-CAD¹⁵ ou CAD¹⁶ et une copie du formulaire C61-FS adressé par le membre du personnel, par pli recommandé de préférence, au service Interruption de carrière du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

¹⁵ Pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹⁶ Pour l'enseignement subventionné.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 (qui constitue la décision d'attribution de l'allocation d'interruption) dûment complété par le bureau de l'ONEM compétent, il le transmet immédiatement 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.

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 ou le directeur du centre ou le supérieur hiérarchique. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

14.6. 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.

14.7. Si le membre du personnel souhaite prolonger la période d'interruption de carrière pour congé parental dont il bénéficie, il introduit une nouvelle attestation, telle que mentionnée précédemment.

Annexe : Liste des directions déconcentrées et des bureaux régionaux

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.zougrana@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 Monsieur Xavier GILLARD, Directeur
Tél. : 071/58 53 30 - Fax : 071/32 68 99
Mail : xavier.gillard@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 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-François DEFER, Attaché

Tél. : 02/500.33.39 - Fax : 02/500.48.76

Mail : pierre-francois.defer@cfwb.be

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 : 02/413.39.14
Mail : martine.poisseroux@cfwb.be

A l'attention de Madame Yolande PIERRARD, enseignement secondaire
Tél. : 02/413.29.93 – Fax : 02/413.39.14
Mail : yolande.pierrard@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

➤ **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

Renseignements :

Madame Marie COLOMBEROTTO

Tél. 04/364.13.23 - Fax : 04/364.13.02

Mail : marie.colomberotto@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 : françoise.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, Attaché

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