

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT
SECONDAIRE - 3E DIRECTION

- A Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins ;
- Aux Pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement secondaire libre subventionnés ;
- Aux directions des établissements d'enseignement secondaire libre et officiel subventionnés.

ETABLISSEMENTS SUBVENTIONNES

C/92/19

RECTIFICATIF

POUR INFORMATION :

- Aux syndicats du personnel enseignant

172944310

OBJET : Congés, absences, disponibilités.

En complément à la circulaire C/92/13 du 31 juillet 1992 relative aux divers congés dont peuvent bénéficier les membres du personnel des établissements d'enseignement subventionnés par la Communauté française, j'ai l'honneur de vous faire parvenir :

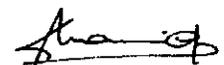
- 1) un errata concernant les pages 4, 41, 50, 65, 85, 86 et 88 de la circulaire C/92/13 du 31 juillet 1992 ;
- 2) une version actualisée du chapitre relatif à l'interruption de la carrière professionnelle tenant compte de l'arrêté de l'Exécutif du 24 août 1992.

Je vous saurais gré de bien vouloir informer les secrétariats de vos établissements des présentes modifications.

D'avance, je vous en remercie.

P.S. : La présente constitue un rectificatif suite à une erreur de mise en page que je vous prie de bien vouloir excuser. Elle remplace intégralement l'édition précédente, même référence et même date.

Le Directeur général,



Louis MANIQUET

ERRATA RELATIF A LA CIRCULAIRE C/92/13 DU 31 JUILLET 1992

1°) Page 4

ajouter un point 8 :

8. Congés, absences, prestations réduites... et mise en disponibilité par défaut d'emploi.

8.1. Si un membre du personnel en congé, en prestations réduites, en interruption de carrière... est également en disponibilité par défaut d'emploi, les Pouvoirs organisateurs doivent respecter à son égard leurs obligations en matière de réaffectation ou de remise au travail et lui réserver les prestations dans un emploi temporairement ou définitivement vacant. La réaffectation ou la remise au travail deviendra effective dès la fin de l'absence due au congé.

8.2. Si un membre du personnel en disponibilité par défaut partiel d'emploi sollicite un congé pour prestations réduites, l'objet de ce dernier portera prioritairement sur les heures de mise en disponibilité par défaut partiel d'emploi.

2°) Page 41, point 9

supprimer in fine les mots "dans les mêmes conditions".

3°) Page 50, point 8.3.

supprimer le 3^{ème} tiret : "les services prestés dans l'enseignement provincial autre que l'enseignement normal provincial".

4°) Page 65, point 10

remplacer : "non autorisée" par -

5°) Page 85, point 6.

lire : "Le membre du personnel doit exercer provisoirement soit :

- la même fonction
 - une autre fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont il bénéficie (échelle sans ancienneté) ;
- dans un emploi vacant ou non, en remplacement de tout ou partie de ses prestations de définitif".

6°) Page 86, point 8.1.

compléter le titre du point 8.1. par : "ou dans une autre fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure".

7°) Page 88, point 14.2.

remplacer par :

14.2. S12 informatisé (joint à l'état S 20) :

14.2.1. Exercice provisoire de la fonction au sein de l'établissement où le membre du personnel est nommé définitivement.

Au moment de la désignation, le chef d'établissement transmet un document S 12 reprenant :

- 1) les prestations maintenues (sit. D) s'il y a lieu ;
- 2) les prestations provisoirement non fournies (sit D) code Di 94 ;
- 3) les prestations faisant l'objet de la désignation provisoire (sit V ou I) code Di 86.

14.2.2. Exercice provisoire de la fonction dans un autre établissement.

L'établissement d'origine transmet un document S 12 reprenant

- 1) les prestations maintenues (sit D) s'il y a lieu ;
- 2) les prestations provisoirement non fournies (sit D) code Di 94 si le détachement est effectué dans un autre établissement secondaire de plein exercice ou code Di 95 si le détachement est effectué dans un enseignement autre que le secondaire de plein exercice ;
- 3) la dénomination de l'établissement, lieu du détachement, dans la case "Autres fonctions" de même que le nombre d'heures, la fonction et le niveau précédés de la mention "Détachement provisoire A.E. 12.07.1990".

L'établissement qui reçoit le membre du personnel en détachement provisoire reprendra :

- 1) ses prestations exercées provisoirement en sit. V ou I code Di 86 ;
- 2) "Détachement provisoire A.E. 12.07.1990" dans la rubrique "Justification" ;
- 3) la dénomination de l'établissement d'origine dans la case "Autres fonctions" de même que le nombre d'heures, la fonction et le niveau précédés de la mention "Prestations non fournies A.E. 12.07.1990".

**INTERRUPTION de la CARRIERE PROFESSIONNELLE
dans L'ENSEIGNEMENT - D -**

1. Base légale

- Circulaire ministérielle du 19 août 1985
- Arrêté royal du 29 août 1985 - M.B. du 22.10.1985
- Circulaire ministérielle du 13 août 1986
- Arrêté royal du 5 novembre 1986 - M.B. du 15.11.1986.
- Arrêté royal du 12 août 1991 - M.B. du 27.08.1991.
- Circulaire V/JUR/DM/SC/8806b(10) du 20 août 1991.
- Arrêté de l'Exécutif du 24 août 1992 - M.B. du...
- Circulaire 02/Doss.746 + 619/GN/FV/MJO du 02 octobre 1992.

2. Entrée en vigueur

Le 1er septembre 1985 : interruption totale.
Le 1er septembre 1986 : interruption partielle.
L'A.R. du 12 août 1991 entre en vigueur le 1er septembre 1991.
L'A.E. du 24 août 1992 entre en vigueur le 1er septembre 1991.

3. Bénéficiaires

- 3.1. Peuvent obtenir une I.C. complète, les membres du personnel nommés à titre définitif ou assimilés et dont la nomination est agréée, là où l'agrément existe, titulaires d'une fonction principale, quel que soit le nombre d'heures ou de périodes afférent à la(aux) fonction(s) pour la(les)quelle(s) ils sont nommés, et remplacés dans cette(ces) fonction(s) conformément au point 13 ci-après.
- 3.2. Peuvent obtenir une I.C. partielle, les membres du personnel nommés à titre définitif ou assimilés et dont la nomination est agréée, là où l'agrément existe, titulaires d'une fonction principale, dont le nombre d'heures ou de périodes afférent à la(aux) fonction(s) pour la(les)quelle(s) ils sont nommés atteint plus de la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes, et remplacés dans cette(ces) fonction(s) conformément au point 13 ci-après.
- 3.3. Un membre du personnel qui est en disponibilité par défaut total ou partiel d'emploi peut bénéficier de l'interruption de carrière complète.
- Dans ce cas, il est supposé exercer le nombre d'heures ou de périodes précédant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi.
- 3.4. Le membre du personnel en disponibilité par défaut total d'emploi, réaffecté ou non, ne peut pas obtenir une interruption de carrière partielle.
- 3.5. Un membre du personnel en disponibilité par défaut partiel d'emploi peut bénéficier de l'interruption de carrière partielle pour autant que le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé en fonction principale à titre définitif - en activité de service et/ou en disponibilité par défaut partiel d'emploi - atteigne plus de la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes. Dans ce cas, il est supposé exercer le nombre d'heures ou de périodes précédant sa mise en disponibilité par défaut partiel d'emploi.

- 3.6. Les membres du personnel qui bénéficient d'une allocation d'interruption peuvent se rendre à l'étranger pendant leur interruption de carrière à condition qu'ils gardent un domicile en BELGIQUE.

4. Durée

60 mois maximum au cours de la carrière

- pour les membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation, par périodes

débutant le 1er jour du premier ou du second mois de l'année scolaire;

finissant le dernier jour de l'année scolaire (vacances d'été comprises).

Toutefois, par dérogation aux dispositions qui précèdent, l'interruption de la carrière professionnelle peut débuter le jour qui suit la fin d'un repos d'accouchement ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse. Dans ce cas, l'interruption de carrière doit être sollicitée avant le début du repos d'accouchement ou avant le début du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.

- pour les autres membres du personnel : par périodes de 6 à 12 mois, débutant le 1er jour d'un mois.

REMARQUE : FIN PREMATUREE DU CONGE D'INTERRUPTION DE CARRIERE :

Le membre du personnel peut être autorisé par le Ministre à mettre fin anticipativement à l'interruption de carrière :

- pour des raisons familiales exceptionnelles
- moyennant préavis d'un mois à adresser au Ministre par l'intermédiaire et avec l'accord du Pouvoir organisateur.

Cette reprise de fonction anticipée ne peut avoir lieu après le 1er mai de l'année scolaire sauf pour le personnel administratif.

En cas de fin du congé, l'Inspecteur du Bureau régional du chômage doit être averti dans les 15 jours de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions dans l'enseignement.

5. Position administrative

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle, le membre du personnel est en congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service, valorisable dans l'ancienneté pécuniaire pour autant que le document C 62, dûment complété par l'Inspecteur régional du chômage compétent, ait été remis par l'intéressé à son Pouvoir organisateur qui le transmettra aux services des traitements.

6. Justification

Pas de justification à fournir.

7. Procédure

Le chef d'établissement envoie aux services traitements un formulaire CAD joint au S12 et signé par le membre du personnel.

Toutefois, l'ONEM a établi un formulaire C61C qui doit être utilisé, depuis le 1er septembre 1991, aussi bien par les membres du personnel qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours que par ceux qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière.

Le formulaire C61C est un formulaire de demande d'allocation d'interruption de la carrière professionnelle. Le membre du personnel est toujours tenu d'informer le service des personnels de la Direction générale d'enseignement dont il relève, par la voie hiérarchique ou via son Pouvoir organisateur, de son souhait d'obtenir un congé d'interruption de la carrière professionnelle.

Il appartient au chef d'établissement de s'adresser au bureau régional du chômage compétent qui fournira, sur simple demande des exemplaires des formulaires C61C (demande d'allocation) et C63RV (remplacement).

7.1. Il y a lieu de faire compléter la rubrique I du formulaire C61C par le Pouvoir organisateur ou son mandataire.

Par Pouvoir organisateur, il y a lieu d'entendre,
- pour l'enseignement subventionné : la personne déléguée à cet effet ;

Pratiquement, il appartiendra à cette personne de vérifier l'exactitude des informations à renseigner à la rubrique I du formulaire.

7.2. La rubrique II du formulaire C61C doit être complétée par le membre du personnel.

7.3. Le formulaire dûment complété doit être adressé par le membre du personnel au bureau régional du chômage de sa résidence, par lettre recommandée à la poste.

Le formulaire C61C devra être accompagné, selon les cas :

1) du formulaire C63RV : cette attestation de remplacement devra être complétée par le Pouvoir organisateur qui occupe le membre du personnel désireux d'interrompre sa carrière professionnelle (rubrique I), par l'intéressé (rubrique II) ainsi que par l'Inspecteur du bureau régional du chômage.

Le formulaire C63RV est utilisé lorsque le membre du personnel est remplacé par un chômeur complet indemnisé ou assimilé.

2) d'une attestation du Pouvoir organisateur, en cas de remplacement par un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi précisant que le candidat proposé figure sur la liste des personnes à réaffecter.

7.4. Octroi ou refus de l'allocation d'interruption.

7.4.1. L'Inspecteur régional du chômage du bureau de chômage de l'ONEM prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.

7.4.2. Il notifie sa décision au moyen du formulaire C62 qui est adressé au membre du personnel concerné par lettre recommandée à la poste (cette lettre est censée être reçue le 3ème jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste).

7.4.3. En cas de refus, le membre du personnel doit préalablement être entendu par l'Inspecteur, à moins qu'il ne renonce par écrit à son interruption de carrière.

Si le membre du personnel est empêché le jour de la convocation, il faut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition.

L'intéressé peut se faire assister ou représenter par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

8. Rémunération

- Le montant de l'allocation d'interruption de carrière à charge de l'Office National de l'Emploi et/ou du Ministère de l'Éducation, de la Recherche et de la Formation est fixé par référence au nombre d'heures ou de périodes afférent à la(aux) fonction(s) pour la(les)quelle(s) le membre du personnel bénéficie d'une nomination.

- La partie de l'allocation d'interruption couvrant les heures ou périodes de disponibilité par défaut total ou partiel d'emploi, non sujettes à remplacement, est prise en charge par le ministère de l'Éducation, de la Recherche et de la Formation.

- Pour les montants, s'en référer à la circ. 02/Doss./746+619/GN/FV/MJO du 2 octobre 1992.

REMARQUES :

- Aucune retenue sociale n'est faite sur l'allocation d'interruption, aucun précompte professionnel n'est retenu.
- La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.
- L'allocation d'interruption est payée uniquement en Belgique.

9. Prestations à fournir

L'interruption de carrière peut être **totale** ou **partielle**, c'est-à-dire porter sur la totalité ou sur une partie de la fonction ou de la charge couverte par une nomination définitive.

Les membres du personnel obtiennent, à leur demande, l'interruption de leur carrière professionnelle de manière partielle. Pour des raisons pédagogiques évidentes, ils peuvent accomplir la moitié du nombre d'heures ou de périodes susvisées augmentées d'un maximum de deux heures ou de deux périodes. Dans ce cas, le traitement ou la subvention-traitement est allouée au prorata des heures ou périodes réellement prestées.

Les prestations restant à fournir par un membre du personnel qui interrompt de manière partielle sa carrière professionnelle doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète, de façon à atteindre au moins une demi-charge.

Pour déterminer une demi-charge, n'est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions que le nombre minimum d'heures requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

- Exemples :**
- la fonction exercée par un AESI au degré inférieur est une fonction à prestations complètes, c'est-à-dire 22 h. L'interruption de carrière partielle doit porter et ne peut porter que sur 9 à 11 périodes. (22 périodes - 11 périodes représentant la moitié du nombre d'heures de la fonction à prestations complètes);
 - la fonction exercée par le membre du personnel n'est pas une fonction à prestations complètes: elle comporte 16 périodes alors que la fonction à prestations complètes en comporte 22 ; l'interruption de carrière partielle doit porter sur 3 à 5 périodes (16 périodes - 11 périodes représentant la moitié du nombre d'heures de la fonction à prestations complètes).

10. Activité lucrative

10.1. Cumuls autorisés :

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

- de l'exercice d'un mandat politique ;
- d'une activité accessoire en qualité de travailleur salarié déjà exercée avant l'interruption de carrière ;
- de l'exercice d'une activité en qualité d'indépendant pendant une période maximale de 2 ans (lorsqu'il s'agit d'une interruption de carrière complète).

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec une pension à charge de l'Etat belge.

Les membres du personnel qui bénéficient d'une pension de survie peuvent interrompre leur carrière professionnelle, toutefois les allocations ne seront pas payées.

10.2. Perte du droit aux allocations :

Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante ou compte plus de 2 ans d'activité en qualité d'indépendant.

Le membre du personnel qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa précédent doit avertir au préalable l'Inspecteur du bureau régional du chômage faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées seront récupérées.

Si, par décision de l'Inspecteur régional du chômage prise en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 12 août 1991, un membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle se voit refuser le droit aux allocations, le chef d'établissement ou le Pouvoir organisateur est tenu d'en informer, sans délais, les services traitements dont relève l'intéressé.

Toutefois, il reste en interruption de carrière sans allocation. Le membre du personnel ne peut bénéficier qu'une seule fois de la présente disposition. Si, au cours d'une année scolaire ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, son interruption de carrière est de plein droit transformée, à dater de la notification de refus d'allocation, en disponibilité pour convenances personnelles jusqu'au terme prévu de ladite interruption.

11. Régime en cas de maladie

Le membre du personnel conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation lui est délivrée par l'Office National de l'Emploi.

Les maladies ou infirmités, ainsi que le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à celle-ci. Le congé de maternité (même s'il est scindé) ou le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle suspend toutefois 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 officielle.

12. Pension

Valorisable dans les limites de l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 - M.B. du 30.08.1986 - modifié par la loi du 12 mai 1991 - M.B. du 20.06.1991 et circulaire ministérielle du 9 juillet 1991 (voir formulaire ci-après).

13. Remplacement

13.1. Le membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle de manière complète ou partielle est remplacé dans le ou les établissements concernés en respectant l'ordre de priorité suivant :

- par un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi conformément à la réglementation en vigueur ;
- par un chômeur complet indemnisé.
La désignation comme temporaire du chômeur complet indemnisé ou assimilé se fait par le Pouvoir organisateur.

13.2. Le chômeur qui remplace le membre du personnel en interruption de carrière doit être un chômeur indemnisé qui bénéficie d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine.

13.3. Sont assimilés à des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine :

- 1° en cas d'interruption de carrière professionnelle qui prend cours le premier jour de l'année scolaire, les membres du personnel ayant fonctionné jusqu'à la fin de l'année scolaire précédente qui, le premier jour de l'interruption, seraient devenus des chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations pour tous les jours de la semaine ;
- 2° les travailleurs qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui obtiennent des allocations de chômage en application de l'article 171 octies, § 1er, alinéa 1er, 1, b de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage ;
- 3° les membres du personnel ayant remplacé un membre du personnel durant son congé de maternité et qui, au début de ce remplacement, étaient chômeurs complets indemnisés pour tous les jours de la semaine, ou appartenaient à une des catégories du personnel visée au 1° et au 3° ;
- 4° les chômeurs indemnisés qui sont en chômage complet dans un régime de travail à temps partiel volontaire, si ce régime de travail comprenait en moyenne par semaine au moins la moitié du nombre d'heures de travail hebdomadaire prestées en moyenne par un travailleur occupé à temps plein dans une fonction analogue dans la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité ;
- 5° les personnes désirant s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail, selon les conditions déterminées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

13.4. Le remplacement du membre du personnel qui interrompt sa carrière doit s'effectuer dans les 30 jours qui suivent la date de début du congé d'interruption de la carrière. S'il est mis fin à l'occupation de la personne engagée en remplacement, le Pouvoir organisateur dispose d'un mois pour recruter un nouveau candidat.

13.5. Le titulaire d'une fonction de sélection ou de promotion qui interrompt sa carrière professionnelle peut être remplacé par un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la fonction de sélection ou de promotion correspondante ou par un membre du personnel nommé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à ces fonctions. Dans la fonction de recrutement ainsi libérée le remplacement sera confié à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou à défaut par un chômeur complet indemnisé.

13.6. L'article 4 § 4 du nouvel arrêté de l'Exécutif prévoit que à défaut de remplacement par un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou par un chômeur complet indemnisé, le membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle est remplacé par l'engagement ou extension de charge d'un membre du personnel définitif ou temporaire.

Le Pouvoir organisateur apporte la preuve par toute voie de droit qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité d'engager un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi ou un chômeur complet indemnisé.

L'attestation de pénurie dont un modèle est joint en annexe sera transmise au service des traitements compétent dès l'engagement du remplaçant, au plus tard 30 jours après le début de l'interruption de carrière.

Le délégué du Pouvoir organisateur déclare avoir consulté les listes des mises en disponibilité et il joint la lettre des services de l'ONEM attestant la pénurie de chômeur complet indemnisé pour exercer la(les) fonction(s) qui fait(font) l'objet de l'interruption de carrière dans l'enseignement.

A défaut de pénurie dûment constatée, le montant de l'allocation d'interruption de carrière sera réclamé au Pouvoir organisateur par le Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation.

14. Rédaction du S 12

14.1. S 12 dactylographié

14.1.1. en cas d'interruption totale :

- Le chef d'établissement introduit un S 12 accompagné du formulaire CAD en indiquant dans la case "observations" : "interruption de carrière totale", sans reprendre les attributions.
- Lors de la reprise des fonctions, le chef d'établissement transmet un nouvel S 12 reprenant toutes les attributions et précisant dans la case "observations" : "reprise de fonctions après une interruption de carrière totale".

14.1.2. en cas d'interruption partielle :

- Le chef d'établissement introduit un S 12 accompagné du formulaire CAD en indiquant dans la case "observations" : "interruption de carrière partielle pour x heures" et en reprenant uniquement les attributions maintenues dans la case "description des attributions".
- Lors de la reprise des fonctions, le chef d'établissement transmet un nouvel S 12 reprenant toutes les attributions et précisant dans la case "observations" : "reprise de fonctions après une interruption de carrière partielle".

14.2. S 12 informatisé :

14.2.1. En cas d'interruption totale :

- Au début de l'interruption, le chef d'établissement transmet un S 12 accompagné du formulaire CAD et reprenant dans la case "objet - justification" : "Interruption de carrière totale" et en indiquant :
 - le code DI 20 si le titulaire est remplacé par un chômeur
 - le code DI 30 si le titulaire n'est pas remplacé par un chômeur.
- Lors de la reprise des fonctions, le chef d'établissement transmet un nouvel S 12 reprenant toutes les attributions et précisant dans la case "objet - justification" : "reprise de fonctions après une interruption de carrière totale".

14.2.2. En cas d'interruption partielle :

- Au début de l'interruption, le chef d'établissement transmet un S 12 accompagné du formulaire CAD reprenant dans la case "objet - justification" : "Interruption de carrière partielle" et en indiquant :
 - le code 20 si le titulaire est remplacé par un chômeur
 - le code 30 si le titulaire n'est pas remplacé par un chômeur.
- Lors de la reprise des fonctions, le chef d'établissement transmet un nouvel S 12 reprenant toutes les attributions et précisant dans la case "objet - justification" : "reprise de fonctions après une interruption de carrière partielle".

14.3. Documents à joindre au S 12 :

- le formulaire CAD
- copie du recto du formulaire C 61 C
- le cas échéant, un formulaire de demande de validation pour la pension.

15. Obligations du Pouvoir organisateur ou du chef d'établissement

Le chef d'établissement ou le Pouvoir organisateur est tenu de communiquer à l'Inspecteur du Bureau régional du chômage compétent chaque modification intervenue dans le remplacement du membre du personnel en interruption de carrière.

16. Remarques

16.1. Les membres du personnel qui sont en disponibilité pour convenances personnelles ou pour mission spéciale ou qui bénéficient d'un congé ou d'une absence de longue durée peuvent interrompre leur carrière sans reprise de fonction préalable. (circulaire du 19 août 1985, point II 5, alinéa 2).

16.2. Allocations familiales

Pendant l'interruption de carrière, les allocations familiales continuent à être versées par le Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation.

**MINISTERE DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE
ET DE LA FORMATION**

Interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement.
Application de l'article 4 § 4 de l'Arrêté de l'Exécutif du 24 août 1992.

A joindre au document 12 du membre du personnel en interruption de carrière, non remplacé par un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi ni par un chômeur complet indemnisé ou assimilé.

Année scolaire : 19 /19

Etablissement

Matricule :

Dénomination et adresse :

Le soussigné, mandaté par le Pouvoir organisateur de l'établissement précité, atteste avoir été dans l'impossibilité de recruter :

- un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, après consultation des listes de mise en disponibilité ;
- un chômeur complet indemnisé - l'attestation des services de l'ONEm est jointe en annexe.

pour heures hebdomadaires, en remplacement total ou partiel de :

nom et prénom :

matricule (11 chiffres) :

en interruption de carrière.

En conséquence, l'intéressé a été remplacé par

nom et prénom

.....

pour heures à partir du

.....

pour heures à partir du

.....

pour heures à partir du.....

Date et signature