

**Objet : Modifications réglementaires concernant le régime des interruptions de carrière accessible aux membres du personnel de l'enseignement et des centres PMS**

**Réseaux** : Tous les réseaux  
**Niveaux et Services** : Tous les niveaux  
**Entrée en vigueur** :

- ✉ A Monsieur le 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 des 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 ;
- ✉ Aux Syndicats du personnel enseignant ainsi que du personnel ouvrier et administratif;
- ✉ Aux Fédérations de pouvoirs organisateurs.

**Autorités : Administrateur général**

**Signataire : Alain BERGER**

**Gestionnaires :** Administration générale des personnels de l'enseignement

**Personnes-ressources :** Jean-Yves Woestyn (jean-yves.woestyn@cfwb.be)

**Téléphones :** 024164006 **Fax :**

**Référence :** AGPE/AB/JL

**Renvois :**

**Nombre de pages :** 7

**Pour obtenir un duplicata :** <http://www.cfwb.be>

**Mots-clés :** interruptions de carrière

Après une première modification par l'arrêté royal du 28 décembre 2011 qui a fait passer la durée totale de l'interruption de carrière de 72 à 60 mois, le régime des interruptions de carrière vient à nouveau d'être modifié par les arrêtés royaux du 25 août 2012 *modifiant le système d'interruption de carrière pour ce qui concerne le secteur public* et du 20 juillet 2012 *transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE*.

## **1. Passage de 50 à 55 ans en ce qui concerne le régime des interruptions de carrière partielles avec allocations de l'ONEM sans limitation dans le temps (AR du 25 août 2012 cité ci-dessus).**

### **A. Principe**

La modification introduite dans l'AR du 12 août 1991 par l'AR du 25 août 2012 a pour objectif de faire passer l'âge de 50 à 55 ans pour le droit à l'interruption de carrière partielle avec allocation de l'ONEM sans limitation dans le temps, et ce, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2012.

Pour rappel, dans le régime antérieur, un membre du personnel qui avait épuisé son quota de mois d'interruption de carrière (60 mois depuis l'AR du 28 décembre 2011 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012), pouvait néanmoins prolonger ou prendre une nouvelle interruption de carrière dès l'âge de 50 ans soustraite alors à la limite de 60 mois.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, il faut avoir atteint l'âge de 55 ans pour pouvoir bénéficier d'une interruption de carrière partielle avec allocation de l'ONEM sans limite dans le temps.

### **B. Exceptions structurelles**

Le nouvel article 3 de l'AR du 12 août 1991 tel que modifié par l'AR du 25 août 2012 précité prévoit cependant un certain nombre d'exceptions structurelles permettant aux membres du personnel visés de continuer à bénéficier d'une interruption de carrière partielle avec allocation sans limitation dans le temps à partir de 50 ans.

Deux catégories de membres du personnel sont visées par ces exceptions :

#### **a- Les membres du personnel ayant antérieurement effectué un « métier lourd » et réduisant leurs prestations de travail à mi-temps ou 4/5<sup>e</sup> 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'Office national de l'Emploi 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 deux équipes comprenant deux 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 4/5<sup>e</sup> 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 relativement à la notion de « métier lourd » peuvent être obtenus auprès de la personne ressource mentionnée en page d'en-tête.

**b- Les membres du personnel ayant eu une carrière de 28 ans au moins et réduisant leurs prestations de travail à 4/5<sup>e</sup> 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 six 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 cinq 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 rémunération;
- 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 un formulaire, établi par le Ministre de l'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

### C. Champ d'application

Le nouveau régime à l'âge de 55 ans s'applique :

1° à toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruption qui prennent cours après le 31 août 2012 (sauf situation particulière prévue dans le cadre du régime dérogatoire visé ci-dessous) ;

2° à toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruption qui prennent cours avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et qui ont été reçues après le 31 octobre 2012 par l'Office national de l'Emploi.

*Autrement dit, pour toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruptions qui prennent cours avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012,*

*l'ancien régime reste applicable. L'AR a cependant prévu que si la demande arrive trop tard à l'ONEM (après le 31 octobre 2012), c'est le nouveau régime qui sera malgré tout appliqué.*

#### D. Régime dérogatoire

Outre les exceptions structurelles citées au point B, l'AR du 25 août 2012 modifiant l'AR du 12 août 1991 prévoit un régime dérogatoire, dans les deux situations décrites ci-dessous, **pour les premières demandes ou les demandes de prolongation prenant cours après le 31 août 2012** :

Les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de l'AR du 25 août 2012, à savoir la possibilité de prendre une interruption de carrière partielle avec allocation sans limitation dans le temps à partir de 50 ans, restent d'application :

1° pour toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruption qui prennent cours après le 31 août 2012 et qui ont été reçues avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012 par l'Office national de l'Emploi, pour autant que l'employeur ait reçu la demande écrite du travailleur avant le 16 mars 2012;

2° pour le membre du personnel âgé d'au moins 50 ans qui :

- **bénéficiait déjà** avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012 d'allocations d'interruption en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991,

- **lors** de la première demande de prolongation après le 31 août 2012, en application de l'article 3 de l'AR du 12 août 1991 tel qu'il était d'application au 31 août 2012.

→ *On vise ici les membres du personnel qui bénéficiaient déjà du régime d'IC partielle avec allocation sans limite dans le temps à partir de 50 ans avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012,*

→ *Ces membres du personnel peuvent continuer à bénéficier de ce régime à 50 ans dans le cadre de leur première demande de prolongation après le 31 août 2012 :*

○ *On vise donc bien ici des demandes de prolongation et non des premières demandes. Cela signifie :*

- *que les premières demandes après le 31 août 2012 tombent dans le champ d'application du nouveau régime à 55 ans,*
- *que s'il y a reprise de l'activité à temps plein et puis nouvelle demande d'IC, le nouveau régime est également applicable (la prolongation doit logiquement être consécutive à la fin de la période précédente d'IC). .*

○ *Dans le cadre de l'IC réversible, les demandes de prolongation sont accordées pour une année. Cela signifie qu'à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, le membre du personnel ayant effectué une demande de prolongation pour 2012-2013 ne pourra plus*

bénéficiaire d'une IC partielle avec allocation sans limite dans le temps à 50 ans :

- Par conséquent, à l'issue de cette prolongation d'un an et s'il n'a pas encore atteint l'âge de 55 ans, il pourra :
  - Soit puiser dans son quota de 60 mois d'IC si celui-ci n'a pas encore été atteint,
  - Soit prendre un autre type de congé (par exemple, un congé pour prestations réduites),
  - Soit reprendre ses prestations dans l'enseignement à temps plein.
- Cependant, l'ONEM accepte également que la demande de prolongation porte sur l'ensemble des années de carrière restant à prester jusqu'à la pension du membre du personnel. Cela permet donc au membre du personnel de rester en IC jusqu'à sa pension et revient à transformer l'IC réversible en IC irréversible avec allocation double jusqu'à la pension du membre du personnel. Il faut cependant être attentif au fait que l'IC irréversible prive le membre du personnel bénéficiaire des mesures d'aménagement de fin de carrière (DPPR) de ces possibilités.

E. Tableau de synthèse de l'application des nouvelles mesures

<b>Nouvelle demande ou demande de prolongation prenant cours avant le 1/09/2012</b>	<b>Nouvelle demande ou demande de prolongation prenant cours après le 31/08/2012</b>
<p><i>Application de l'ancien régime (50 ans)</i></p> <p>-Sauf si la demande a été reçue après le 31/10/2012 à l'ONEM.</p>	<p><i>Application du nouveau régime (55 ans)</i></p> <p>-Sauf si la demande a été adressée à l'employeur avant le 16 mars 2012 et rentrée à l'ONEM avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012,</p> <p>-Sauf pour la première demande de prolongation après le 31 août 2012 d'une IC partielle à partir de 50 ans sans limitation de l'allocation dans le temps en faveur d'un MDP âgé d'au moins 50 ans qui en bénéficiait déjà avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012.</p>

## **2. Modifications concernant les IC dans le cadre du congé parental (AR du 20 juillet 2012)**

L'AR du 12 août 1991 a également été modifié par l'AR du 20 juillet 2012 en vue de transposer la directive européenne allongeant la durée de l'IC dans le cadre du congé parental de 3 à 4 mois.

Les membres du personnel peuvent, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant :

- soit interrompre leur carrière de manière complète pour un maximum de quatre mois :
- soit réduire leurs prestations de travail à mi temps d'un emploi à temps plein pour un maximum de huit mois;
- soit réduire leurs prestations de travail d'un 1/5<sup>e</sup> d'un emploi à temps plein pour un maximum de vingt mois.

*-> Remarque : Pour les membres du personnel temporaire, la durée de ce congé sera cependant limitée à la date de fin du contrat ou de la désignation.*

Le droit à une allocation d'interruption en ce qui concerne les membres du personnel qui bénéficient d'un quatrième mois ou d'un autre régime équivalent n'est octroyé que pour les enfants nés ou adoptés **à partir du 8 mars 2012**.

**L'Administrateur général**

**Alain BERGER**