

## Arrêté royal modifiant le système d'interruption de carrière pour ce qui concerne le secteur public

**A.R. 25-08-2012**

**M.B. 31-08-2012**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant les dispositions sociales, le chapitre IV, section 5, modifié par la loi du 1<sup>er</sup> août 1985, l'arrêté royal n° 424 du 1<sup>er</sup> août 1986, les lois du 20 juillet 1991, 21 décembre 1994, 22 décembre 1995, 13 février 1998, 22 février 1998, 25 janvier 1999, 26 mars 1999, 27 décembre 2000, 23 mars 2001, 10 août 2001, 30 décembre 2001, 9 juillet 2004, 27 décembre 2006, 17 mai 2007, 30 décembre 2009, 21 février 2010 et 6 juin 2010 et les arrêtés royaux du 21 mai 1991 et du 30 novembre 2001;

Vu l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

Vu l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux;

Vu l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations;

Vu l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

Vu la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable, l'article 19/1, § 1<sup>er</sup>;

Vu l'examen préalable du 27 janvier 2012;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 février 2012;

Vu la demande d'avis adressée le 13 juin 2012 au Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, en application de l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;

Considérant l'absence d'avis donné au terme du délai prévu;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 15 mars 2012;

Vu le protocole n° 178/5 du 26 juin 2012 du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu l'avis n° 51.704/1/V du Conseil d'Etat, donné le 19 juillet 2012, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Vu l'urgence;

Considérant que la notification budgétaire 2012 prévoit que l'âge d'octroi des allocations d'interruption pour le système de fin de carrière soit le plus rapidement possible porté de 50 ans à 55 ans dans le secteur public, afin de réaliser l'économie prévue de 52 millions d'euros dans les allocations d'interruption en 2012, que les employeurs et travailleurs soient mis au courant le plus vite possible des nouvelles règles; que l'Office national de l'Emploi doit pouvoir effectuer les adaptations nécessaires en temps voulu pour que cette mesure entre en vigueur aussi vite que possible;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique, du Ministre des Entreprises publiques, de la Ministre de l'Emploi, du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** - A l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, sont apportées les modifications suivantes :

1° aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 les mots « 50 ans » sont chaque fois remplacés par les mots « 55 ans »;

2° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. En dérogation au § 2, pour les travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, d'un tiers ou d'un quart, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant 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'oeuvre. 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 négociation 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.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs 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 travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur 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 travailleur 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 travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des travailleurs 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.

La période de réduction de prestations visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas imputée sur les 60 mois visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>. »

3° il est inséré un paragraphe 4 rédigé comme suit :

« § 4. En dérogation au § 2, pour les travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 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 au § 3, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le travailleur a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, 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.

La période de réduction de prestations visée à l'alinéa premier, n'est pas imputée sur les 60 mois visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>. »

**Article 2.** - Article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, est remplacé comme suit :

« Article 3. § 1<sup>er</sup>. Le droit aux allocations d'interruption des membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> qui interrompent complètement leur carrière



professionnelle, est limité à 60 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Le droit aux allocations d'interruption des membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> qui interrompent partiellement leur carrière professionnelle, est limité à 60 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

§ 2. Dès qu'ils atteignent l'âge de 55 ans, les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> qui interrompent partiellement leur carrière peuvent bénéficier d'allocations d'interruption sans limitation dans le temps.

§ 3. En dérogation au § 2, pour les membres du personnel qui réduisent leur prestations de travail à un emploi à mi-temps, l'âge est porté à 50 ans pour les membres du personnel qui, à la date de début des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant 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'oeuvre. 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 négociation 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.

Pour l'application de l'alinéa précédent 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.

§ 4. En dérogation au § 2, pour les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de travail à 4/5<sup>e</sup> d'un travail à temps plein, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 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 au § 3, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le membre du personnel a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, 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 d'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

§ 5. Pour le calcul des maxima de 60 mois, prévus par le § 1<sup>er</sup>, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption complète ou partielle de la carrière en application de la section 2 du présent chapitre, ni des périodes d'interruption partielle en application des §§ 2 à 4. »

**Article 3.** - A l'article 4, § 3 du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « 50 ans » sont remplacés par les mots « 55 ans »;

2° un alinéa 3 est ajouté, libellé comme suit :

« Le premier et deuxième alinéa sont également d'application aux périodes de réduction des prestations visées à l'article 3, §§ 3 et 4 »

**Article 4.** - A l'article 4bis du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999, les mots « 72 mois » sont remplacés par le mots « 60 mois ».



**Article 5.** - A l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations, l'intitulé du Chapitre II, Section 2, est remplacé comme suit : « Section 2. - Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de moins de 55 ans ».

**Article 6.** - Dans le même arrêté royal, l'intitulé du Chapitre II, Section 3 est remplacé comme suit : « Section 3. - Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de 55 ans ou plus ».

**Article 7.** - Aux articles 6, 7 et 8 du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, les mots « 50 ans » sont chaque fois remplacés par les mots « 55 ans ».

**Article 8.** - ans le même arrêté royal au Chapitre II, Section 3, il est inséré un article 8bis, libellé comme suit :

« Article 8bis. § 1<sup>er</sup>. En dérogation à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, pour les fonctionnaires qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, d'un tiers ou d'un quart, l'âge est porté à 50 ans pour les fonctionnaires qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le fonctionnaire a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant 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'oeuvre. 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 négociation 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.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par 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 fonctionnaires dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des fonctionnaires 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. En dérogation à l'article 8, § 1<sup>er</sup> pour les fonctionnaires qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, l'âge est porté à 50 ans pour les fonctionnaires qui à la date de début de la réduction des prestations de

travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le fonctionnaire a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 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 au § 1<sup>er</sup>, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le membre du personnel a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, 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, établie par le Ministre d'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

§ 3. Les §§ 3, 4 et 5 de l'article 8 sont d'application aux situations visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2.

§ 4. Les période de réduction de prestations visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, ne sont pas imputées sur les 60 mois visés à l'article 6, § 3. »

**Article 9.** - Dans l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises



publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, l'intitulé du Chapitre II, Section 2 est remplacé comme suit : « Section 2. - Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de moins de 55 ans ».

**Article 10.** - Dans le même arrêté royal, l'intitulé du Chapitre II, Section 3 est remplacé comme suit : « Section 3. - Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de 50 ans ou plus ».

**Article 11.** - A l'article 5 du même arrêté royal, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots « 50 ans » sont remplacés par les mots « 55 ans »;

2° au paragraphe trois, le deuxième alinéa, les mots « visées au chapitre III » sont remplacés par les mots « visées au chapitre III, ainsi qu'avec les périodes de réduction des prestations visées à l'article 6;

3° au paragraphe trois, le troisième alinéa, les mots « est réduite des périodes » sont remplacés par les mots « est réduite de toute autre période ».

**Article 12.** - A l'article 6 du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, les mots « 50 ans » sont chaque fois remplacés par les mots « 55 ans »;

2° il est inséré un paragraphe 3, libellé comme suit :

« § 3. En dérogation au § 1<sup>er</sup>, pour les membres du personnel qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps, l'âge est porté à 50 ans pour les membres du personnel qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant 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'oeuvre. 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 négociation 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.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par 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.

3° il est inséré un paragraphe 4 libellé comme suit :

§ 4. En dérogation au § 1<sup>er</sup>, pour les membres du personnel qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un 4/5<sup>e</sup> d'un travail à temps plein, l'âge est porté à 50 ans pour les membres du personnel qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 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 au § 3, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le membre du personnel a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, 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, établie par le Ministre d'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

**Article 13.** - Le présent arrêté 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;

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.

Par dérogation à l'alinéa précédent, 1°, les dispositions d'application avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, 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° au travailleur 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 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991, de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991, de l'article 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 et de l'article 6 de l'arrêté royal du 10 juin 2002, lors de la première demande de prolongation après le 31 août 2012, en application de l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991, de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991, de l'article 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1991 et de l'article 6 de l'arrêté royal du 10 juin 2002, tel qu'ils étaient d'application au 31 août 2012. »

**Article 14.** - Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2012.

**Article 15.** - Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, le Ministre qui a les Entreprises publiques dans ses attributions et le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Split, le 25 août 2012.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre, chargé de la Fonction publique,

S. VANACKERE

Le Ministre des Entreprises publiques,

P. MAGNETTE

La Ministre de l'Emploi,

Mme M. DE CONINCK

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,

H. BOGAERT