



Circulaire 8976

du 11/07/2023

Directives relatives à l'engagement de personnels PART-APE (ex-PTP) en Région wallonne pour l'année 2023-2024

Cette circulaire abroge et remplace la(les) circulaire(s) : 8659

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	du 28/08/2023 au 05/07/2024
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Résumé	Directives PART-APE 2023-2024
--------	-------------------------------

Mots-clés	engagement PART-APE
-----------	---------------------

Remarque	Pour des raisons d'ergonomie de lecture, cette circulaire n'est pas rédigée en écriture inclusive mais elle s'adresse néanmoins tant aux hommes qu'aux femmes, ainsi qu'aux personnes non-binaires.
----------	---

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
Wallonie-Bruxelles Enseignement Ens. officiel subventionné	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA)
Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé
	Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé

Signataire(s)

Madame la Ministre Caroline DESIR

Personne de contact concernant la publication de la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
VERKERCKE Bernard	AGE/DGPE/SGGPE/DPSS/Service ACS-APE-PTP	02/413.25.71 bernard.verkercke@cfwb.be
OGBONI Eloi	AGE/DGPE/SGGPE/DPSS/Service ACS-APE-PTP	02/413.30.40 eloi.ogboni@cfwb.be

Madame, Monsieur,

Comme je vous le signifiais dans la circulaire 8863 du 10/03/2022, les attributions des Postes ACS-APE-PTP initialement octroyées pour une durée de deux ans couvrant les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 ont été prolongées d'une année scolaire supplémentaire.

Par ailleurs, je vous rappelle la circulaire 8483 portant « suppression du passeport APE et mise en place d'une procédure de preuve du droit à l'aide à l'emploi » du 23/02/2022 : « En date du 1er janvier 2022, l'usage du passeport APE est supprimé. Par conséquent, l'obtention d'un passeport APE par le demandeur d'emploi ne peut plus être exigée pour tout poste APE couvert par la Convention « APE Enseignement ».

Pour être éligible à l'aide régionale, le futur travailleur doit toujours avoir la qualité de demandeur d'emploi inoccupé à la veille du début de son contrat de travail (date DIMONA faisant foi). Afin de s'assurer de l'éligibilité du futur travailleur, en lieu et place du passeport, un calculateur en ligne disponible sur le site du FOREM est mis à disposition des employeurs et des futurs travailleurs.

Après authentification, les employeurs et futurs travailleurs peuvent consulter ce calculateur afin de connaître « l'état de droit » à l'aide financière pour le futur travailleur. Le résultat de la consultation peut être sauvegardé et générer un document PDF de confirmation.

C'est donc ce document PDF qu'il conviendra dorénavant de joindre, en lieu et place du passeport APE, aux dossiers que vous constituerez conformément aux dispositions de la présente circulaire.

Par ailleurs, étant donné que les postes PART-APE conservent des caractéristiques bien spécifiques des ex-postes PTP (notamment une participation financière de l'employeur), et afin d'éviter toute confusion entre les PART-APE et les APE « traditionnels », chaque type de poste fait l'objet cette année encore d'une circulaire distincte.

La présente circulaire vise donc à vous fournir les directives habituelles de gestion des dossiers **PART-APE**.

Pour rappel, le basculement des postes PTP wallons vers le dispositif PART-APE a été effectué pour des barèmes, charges horaires (mi-temps ou 4/5 temps), titres et fonctions similaires au dispositif PTP. Ces postes concernent toujours cinq fonctions particulières, à savoir :

1. assistant (e) à l'instituteur (trice) maternel(le),
2. assistant (e) à l'instituteur (trice) primaire,
3. assistant (e) à la gestion administrative,
4. assistant (e) au personnel d'éducation,
5. ouvrier(ère).

J'attire particulièrement votre attention sur le fait que ces postes ne peuvent être octroyés qu'à des travailleurs disposant au maximum d'un CESS ou un titre équivalent (article 6 de la Convention).

Ce statut PART-APE a pour avantages de :

- simplifier les conditions d'accès : il faut uniquement être en possession d'un état de droit APE;
- simplifier les formalités: le formulaire de l'ONEM C63.3 n'est plus nécessaire;

- valoriser davantage l'ancienneté pécuniaire acquise dans le cadre de cette fonction, avec néanmoins une certaine limitation concernant les services accomplis avant la bascule PTP-PART-APE ;
- garantir la rémunération en une seule tranche à l'employé/ouvrier : l'ancienne allocation d'intégration n'est plus d'application ainsi que le recours au paiement partiel via les organisations syndicales ;
- clarifier le calcul de la quote-part de l'établissement : le montant est déterminé par un pourcentage fixe de **30% du coût total de l'emploi**, ce qui permet aux employeurs de mieux estimer dès le départ le montant de leur participation.
La prise en charge par l'employeur du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année n'est pas modifiée et la rétrocession est toujours réalisée via le retrait du montant sur les frais de fonctionnement ou les dotations des établissements.
Remarque : depuis l'entrée en vigueur de la convention APE-ENSEIGNEMENT au 1^{er} janvier 2022, le financement des postes APE/PART-APE par la Région wallonne a été modifié, et les cotisations patronales ne bénéficient plus d'une réduction.
Ces cotisations s'élèvent à **23,62 %** au lieu de 0,13%, ce qui a également un effet sur le montant de la quote-part de l'employeur.
- **L'annexe 11** de la présente circulaire détaille le mode de calcul et fournit quelques exemples précis.

Je vous rappelle par ailleurs que les dispositions relatives à la réforme des titres et fonctions¹ **ne s'appliquent pas** aux postes PART-APE.

Constitution et gestion du dossier administratif et pécuniaire des membres du personnel PART-APE.

Vous trouverez ci-après les directives relatives à l'engagement, à la constitution et à la gestion du dossier administratif et pécuniaire des membres du personnel **PART-APE** engagés dans les établissements d'enseignement en Région wallonne.

Ces directives présentent tant les conditions liées à l'engagement que la liste des différents documents indispensables à la constitution du dossier administratif et pécuniaire (de la rédaction à la transmission) ainsi que des informations d'ordre général.

Vous trouverez en annexe un modèle de différents documents (contrat de travail, état mensuel des prestations,...).

Afin de ne pas retarder la gestion du dossier de vos agents PART-APE et ainsi la liquidation de la rémunération de ceux-ci par l'Administration de la Fédération Wallonie Bruxelles, je vous remercie de bien vouloir appliquer strictement ces directives et de transmettre au plus tôt au Service ACS-APE les dossiers complets, en n'omettant pas de compléter le formulaire des données signalétiques complémentaires des membres du personnel.

¹ Décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française.

La liquidation de la subvention-traitement de ceux-ci ne pourra être assurée pour le mois en cours que si des documents **corrects et complets** les concernant sont **reçus** à l'Administration aux dates reprises dans le tableau en annexe.

Si l'établissement ou le Pouvoir organisateur globalise les dossiers et les transmet à l'Administration les derniers jours ouvrables précédant la date ultime d'envoi des documents, les agents FLT (Fixateurs et Liquidateurs des Traitements) ne pourront garantir le paiement dans les délais fixés.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les formalités en matière de DIMONA et déclaration des risques sociaux (C78.3, C131B,...) se font par voie électronique via une application en ligne appelée "DDRS". Depuis le 1^{er} janvier 2017, le C131A est également soumis à cette procédure.

En matière de déclaration DIMONA, vous voudrez bien veiller à communiquer toutes les informations nécessaires sur tous les lieux d'affectation effectifs de vos agents ACS/APE.

En effet, il doit y avoir une concordance entre les informations que vous communiquez à l'ONSS et les informations que l'Administration communique à l'ONSS.

L'Administration de la Fédération Wallonie Bruxelles doit communiquer à l'ONSS tous les lieux où le travailleur exerce ses fonctions.

Je vous rappelle également qu'hormis les cas où l'engagement se réalise sur fonds propres, SEULS les numéros d'entreprise et ONSS de la Communauté française DOIVENT être utilisés.

Ces numéros figurent sur certains documents modèles en annexe.

Je souhaite attirer votre attention sur le fait qu'en votre qualité d'employeur, il vous incombe d'informer correctement vos agents sous statut ACS/APE de leurs droits et obligations et qu'il vous appartient seul d'assumer la responsabilité de cet engagement.

Par ailleurs, il est important de souligner que **les dépêches sont établies pour chaque année scolaire ainsi que tous les documents administratifs** que les établissements feront parvenir annuellement, comme d'habitude, à l'Administration.

La durée d'engagement (10 ou 12 mois) figurant sur la dépêche doit être scrupuleusement respectée.

Je sollicite votre plus grande attention à l'égard de ces dispositions pour l'engagement de vos agents PART-APE et vous remercie de votre collaboration.

Caroline DESIR,
Ministre de l'Éducation

Engagement et constitution du dossier

Personnels concernés

- ✓ Membres du personnel engagés sous contrat **PART-APE**
(Anciens Programmes de Transition Professionnelle en Région wallonne)

1. Conditions d'engagement
2. Constitution du dossier
3. Etat des prestations
4. Relevé des absences non réglementairement justifiées
5. Demande de remplacement
6. Informations générales
7. Renseignements

1. CONDITIONS D'ENGAGEMENT

L'employeur ne pourra procéder à l'engagement que:

- a) **après** réception de la dépêche autorisant l'engagement ou de l'autorisation de remplacement du PART-APE;
- b) **après** présentation de "l'état de droit APE" attestant que le PART-APE remplit les conditions régionales d'emploi. Ce document doit être valable au plus tard le JOUR DE L'ENGAGEMENT;
- c) **après** présentation du diplôme relatif à la fonction qui sera exercée par le PART-APE;
- d) **après** présentation de l'extrait récent de casier judiciaire (modèle 596.2).

Le PART-APE doit être de conduite irréprochable (voir les statuts du personnel).

L'attention des différents employeurs doit être attirée sur le fait que les règles d'appréciation de conduite irréprochable des PART-APE, et donc de la prise en charge de la rémunération des personnels engagés en qualité de PART-APE par la Fédération Wallonie Bruxelles, sont les mêmes que celles pour les membres du personnel statutaires (voir circulaire n°2311 du 26/05/2008 pour l'enseignement subventionné).

 **Important** : le contrat de travail (ACS ou APE) ne peut se prolonger au-delà du dernier jour du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.

Moyennant une demande préalable adressée au service ACS-APE, le titulaire d'un poste **PART-APE** pourrait être autorisé par dérogation à effectuer ses prestations jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

En cas de non-respect de ces conditions, l'employeur ayant procédé à l'engagement du PART-APE sera seul responsable de la rémunération de celui-ci.

2. CONSTITUTION DU DOSSIER ADMINISTRATIF ET PECUNIAIRE

2.1. Transmission du dossier

Le dossier administratif et pécuniaire du PART-APE, composé des éléments définis au point 2.2., devra être transmis au Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à l'attention de l'agent traitant, dont les coordonnées sont reprises au point 7 (demandes de renseignements):

Le Service **ACS-APE** est le **seul service FLT** à gérer le dossier des agents ACS/APE et **aucun document, de quelque ordre que ce soit, ne doit jamais être envoyé dans les différentes directions déconcentrées de l'Administration Générale de l'Enseignement du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.**

Les chefs d'établissement de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et les pouvoirs organisateurs des réseaux d'enseignement subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles veilleront donc à en informer, en leur sein, les gestionnaires de ces dossiers.

La transmission dans un autre service retardera le traitement du dossier administratif et pécuniaire de leur personnel ACS ou APE et donc le versement de leur rémunération.

2.2. Constitution du dossier administratif et pécuniaire

Ce dossier est constitué de **tous** les éléments suivants:

- le transmis;
- le formulaire des données signalétiques complémentaires;
- la dépêche autorisant le recrutement;
- en cas de remplacement: l'autorisation de remplacement + la dépêche initiale de l'octroi du poste
- le contrat de travail
- l' « état de droit APE » du FOREM;
- la demande d'avance (FOND12, CF12, SEC12, PS12, ...);
- une composition de ménage récente (3 mois) *;
- un extrait de casier judiciaire (**modèle 596. 2**) récent (3 mois);
- un document de l'organisme bancaire;
- une copie du diplôme ou de l'attestation provisoire*;
- une déclaration en matière de précompte professionnel;
- une demande d'allocation de foyer;
- une annexe SA-1 (**).

(*) Ces documents ne seront remis que lors de la première entrée en fonction en qualité de PART-APE, ou en cas de modification..

(**) Ce document doit être joint lorsque le membre du personnel estime pouvoir faire valoriser certains services dans son ancienneté pécuniaire.

Attention: il s'agit d'un document récapitulatif. Les attestations de services correspondantes doivent également être jointes au dossier.

2.2.1. Le transmis

Ce document permet une gestion plus rapide et efficace du dossier du PART-APE. Le Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles peut ainsi identifier immédiatement le membre du personnel engagé, vérifier que tous les éléments ont été transmis et procéder alors à la liquidation de la rémunération.

Il permet également aux agents FLT d'identifier au sein de l'établissement ou du PO la personne à contacter en cas de problème dans le dossier de l'intéressé(e).

Un volet de ce transmis est consacré à la communication des numéros ECOT des établissements scolaires où le PART-APE exerce ses fonctions, conformément à l'autorisation ministérielle.

Cette communication est nécessaire à l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour qu'elle puisse déclarer auprès de l'ONSS, conformément à la législation sociale, tous les lieux de travail des membres du personnel dont elle assure le paiement des salaires, en ce compris les membres du personnel engagés dans le cadre des conventions signées avec les Régions wallonne et de Bruxelles-Capitale.

Il est donc obligatoire dès à présent qu'une déclaration DIMONA soit faite via l'application DDRS par chacun des établissements scolaires où le membre du personnel exerce ses fonctions. Le(s) lieu(x)

d'affectation(s) est (sont) renseigné(s) sur la dépêche ministérielle. Ils doivent être respectés et correspondent par ailleurs au choix opéré lors de l'introduction des demandes de postes.

Les informations relatives aux règles à suivre en matière de déclarations DIMONA sont reprises au point 6.1.

Il est important que ces données soient correctes de part et d'autre afin d'éviter aux membres du personnel les désagréments d'un défaut d'assurabilité auprès de tous les acteurs sociaux (mutuelle, chômage,...).

Le transmis sera établi pour chaque membre du personnel ainsi engagé.

2.2.2. La copie de la dépêche permettant l'engagement (dépêche octroyant le poste) ou la copie de l'autorisation de remplacement

Pour rappel, il ne pourra être procédé à l'engagement qu'après réception de la dépêche autorisant l'engagement ou de l'autorisation de remplacement.

En cas de non-respect de ce point, l'employeur assumera seul la rémunération du PART-APE engagé.

2.2.3. Le contrat de travail.

Le contrat de travail sera établi en **3 exemplaires originaux**:

- **un exemplaire (pas de copie!)** sera transmis, **par courrier**, au Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- un exemplaire sera remis au PART-APE engagé;
- un exemplaire sera conservé par l'employeur.

Remarques:

1. Vous trouverez en annexe un modèle de contrat de travail ainsi qu'un modèle d'avenant au contrat de travail.

Toutes les mentions inutiles sur le contrat de travail doivent être correctement biffées.

2. La date de début du contrat doit être celle du **premier jour effectif des prestations** du PART-APE. Par conséquent, le contrat de ne débutera pas lors d'un week-end ou d'une période de congé scolaire.
3. La charge horaire reprise sur la dépêche doit être respectée. Toute demande de modification de celle-ci doit être introduite pour le 31/10/2023 au plus tard.
4. Le(s) **lieu(x) de travail** doi(ven)t être **clairement** indiqué(s); il(s) doi(ven)t être celui(ceux) précisé(s) sur la dépêche ministérielle autorisant l'engagement.
5. La **fonction** exercée doit être clairement indiquée sur le contrat de travail. **Pour rappel, les fonctions des postes PART-APE sont limitées aux 5 fonctions des ex-postes PTP.**
La mention correcte de la fonction permettra à l'agent FLT en charge du dossier de déterminer avec précision le barème applicable.
6. La mission doit **OBLIGATOIREMENT** être celle décrite dans la demande d'agent PART-APE et être **STRICTEMENT** respectée.
7. Toutes les dispositions de la **loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail s'appliquent au contrat de travail des PART-APE.

8. Conformément à la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, ainsi que des mesures d'accompagnement, les contrats de travail annexés à la présente circulaire ne prévoient plus de clause d'essai.
9. En ce qui concerne les **accidents du travail**, les dispositions de la loi du 3 juillet 1967 relative à la réparation des dommages résultant de ceux-ci dans le secteur public et l'arrêté d'exécution du 24 janvier 1969 ne s'appliquent **pas** aux travailleurs **PART-APE** qui sont **occupés dans l'enseignement subventionné**. Il appartient dès lors aux Pouvoirs organisateurs concernés de prendre les mesures nécessaires pour couvrir les travailleurs occupés dans leur(s) établissement(s). La circulaire 4746 du 25/02/2014 porte sur les instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement.
10. Tout renseignement relatif au contrat de travail peut être obtenu auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (mail : info.cls@emploi.belgique.be). Toutes les informations utiles peuvent également être consultées sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: <https://emploi.belgique.be/fr> , thème "contrats de travail".

A l'issue du contrat de travail, le formulaire C4 doit être délivré au PART-APE. Ce document doit reprendre le n° d'employeur ONSS 000370539.

Il s'agit du formulaire C4 "normal" (Loi du 03 juillet 1978) et non du formulaire C4-enseignement.

Ceci est spécifié au bas du formulaire C4.

Un exemplaire du C4 se trouve en annexe, mais il est vivement conseillé de vérifier sur le site de l'Onem si un document plus récent n'est pas disponible en téléchargement.

2.2.4. L' "état de droit APE" du FOREM.

Afin de s'assurer de l'éligibilité du futur travailleur, un calculateur en ligne disponible sur le site du FOREM est mis à disposition des employeurs et des futurs travailleurs.

Après authentification, les employeurs et futurs travailleurs peuvent consulter ce calculateur afin de connaître « l'état de droit » à l'aide du futur travailleur.

Le résultat de consultation peut être sauvegardé et générer un document PDF confirmant, à une date fixe, que le futur travailleur n'occupe aucun emploi et a bien accès à l'aide. C'est donc ce document PDF qu'il conviendra dorénavant de joindre au dossier.

Cet état de droit doit être valable la veille de la signature du contrat.

Dans le cas où le PART-APE est occupé au 28/08/2023 par le même employeur qu'au 27/08/2023, ce document n'est pas nécessaire.

La prise en charge de la rémunération du PART-APE par la Fédération Wallonie Bruxelles est liée à la date de validité de l'état de droit APE.

Il est donc conseillé aux employeurs d'être en possession de ces documents AVANT l'entrée en fonction du membre du personnel et de la signature du contrat de travail.

2.2.5. La demande d'avance (FOND12, SEC12, CF12, ...)

La demande d'avance est le document en usage dans tous les établissements d'enseignement subventionné ou organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour notifier un certain nombre d'informations d'ordre pécuniaire à l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Elle doit être transmise pour chaque établissement scolaire où le PART-APE exerce ses fonctions.

La demande d'avance sera utilisée pour:

- notifier l'entrée en fonction (elle doit être celle du début du contrat de travail du PART-APE);
- notifier la cessation des fonctions si celle-ci a lieu à une date antérieure à celle de la fin de l'année scolaire (fin de remplacement, démission, licenciement);

- notifier la reprise des fonctions après une longue absence (congé de maternité, congé de maladie de plus de 30 jours, congé parental,...) non rémunérée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2.2.6. Une composition de ménage

Un PART-APE nouvellement engagé doit fournir obligatoirement ce document dès son entrée en fonction.

Toute modification de la situation familiale du PART-APE ou un déménagement devra faire l'objet d'une nouvelle composition de ménage.

2.2.7. Un extrait de casier judiciaire

Le PART-APE doit être de **conduite irréprochable**; il doit donc fournir, avant son engagement, un extrait de casier judiciaire. Il s'agit **EXCLUSIVEMENT** du **modèle 596. 2**, c'est-à-dire celui en usage pour accéder à une activité qui relève de l'éducation, de la guidance psycho-médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement de mineurs.

Il y a lieu de distinguer le cas où le PART-APE est occupé au 28 Août 2023 par le même employeur qu'au 27 août 2023 et le cas où le PART-APE est occupé par un autre employeur au 28 Août 2023.

- Dans le premier cas, il n'y a pas lieu de fournir un nouvel extrait de casier judiciaire.

- Dans le second cas, un extrait de casier judiciaire (**modèle 596.2**) récent (trois mois) doit être fourni par le membre du personnel.

Il en est de même pour le PART-APE nouvellement engagé.

La façon d'apprécier l'irréprochabilité de la conduite d'un membre du personnel de l'enseignement est reprise dans la circulaire n° 2311 du 26/05/2008.

2.2.8. Un document de l'organisme bancaire

Ce document doit mentionner les numéros et intitulé du compte bancaire **PERSONNEL** du PART-APE.

Il peut s'agir d'une copie d'un extrait de compte, d'une copie **lisible** de la carte bancaire ou d'un document établi par l'agence auprès de laquelle le PART-APE est client.

Attention: tout changement de compte du PART-APE devra être renseigné avant le 10 du mois courant.

La simple notification par mail d'un changement de numéro n'est pas suffisante; une copie d'un extrait de compte, une copie **lisible** de la carte bancaire ou un document établi par l'agence auprès de laquelle le PART-APE est client doit être **signé** par le membre du personnel et envoyé au service ACS/APE.

Un PART-APE nouvellement engagé devra fournir ce document dès son entrée en fonction.

En cas de médiation de dettes, le membre du personnel doit fournir au Service ACS-APE tous les documents officiels probants devant permettre à l'agent traitant son dossier d'effectuer correctement le versement de la subvention-traitement (décision, coordonnées du médiateur, n° de compte,...).

2.2.9. Une copie du diplôme

Le diplôme ne doit être remis que lors de la première entrée en fonction.

Remarque : lorsque le membre du personnel remet une attestation provisoire dans l'attente de l'obtention de son diplôme, il est tenu de fournir spontanément ce dernier dès qu'il obtient le titre original.

2.2.10. Une déclaration en matière de précompte professionnel

Depuis le 1^{er} avril 2003, les conjoints bénéficiant tous deux de revenus professionnels peuvent choisir celui des deux qui bénéficiera des réductions pour charges de famille (à l'exception de celle pour le conjoint handicapé). Ce choix doit être exprimé par voie d'une attestation conforme à celle se trouvant en annexe. Cette déclaration est valable uniquement pour **le personnel marié** ou **cohabitant légal** (les personnes non mariées ou non cohabitantes légalement ne sont pas concernées par ce document).

Cette déclaration doit être remise **chaque année** par le membre du personnel qui souhaite bénéficier des réductions pour charges de famille. En l'absence de ce document, la réduction ne sera pas appliquée.

2.2.11. Demande d'allocation de foyer/résidence

Les conditions d'octroi de l'allocation de foyer sont définies par le Décret du 4 mai 2005.

3. L'ETAT MENSUEL DES PRESTATIONS (EMP)

3.1. Instructions

Il est demandé aux employeurs d'être le **plus précis possible** quant à la nature de l'absence et de joindre les justificatifs d'absence requis en fonction du motif de l'absence (copie du certificat médical pour enfant malade, extrait d'acte de mariage,...). **Toute absence doit être justifiée et mentionnée sur le modèle uniquement repris en annexe.**

Attention: le certificat de maladie du membre du personnel NE DOIT PAS être fourni au Service ACS-APE.

Il a lieu de suivre scrupuleusement dans ce cas les instructions des circulaires 3012 (08/02/2010), 4069 (26/06/2012), 4306 (07/02/2013), 4646 (03/12/2013), 4937 (23/07/2014), 6285 (24/07/2017) et 6688 du 05/06/2018.

Pour rappel, l'établissement/PO veillera à informer son PART-APE de ses obligations vis-à-vis de CERTIMED.

Il est également demandé aux employeurs de **prendre contact le plus rapidement possible avec l'agent traitant le dossier de leur PART-APE** au sein des services de l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles (voir point 7 de ces directives) en cas d'absence ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération, ceci afin **d'éviter le versement de sommes indues** au membre du personnel (maladie, congé de maternité, grève, congé pour garder un enfant malade, ...) qui lui seront ensuite réclamées.

J'attire cependant leur attention sur le fait qu'ils sont seuls responsables des congés qu'ils accordent aux membres de leur personnel ainsi que de la position administrative dans laquelle ils les placent (pour les absences non réglementairement justifiées notamment).

3.1.1. Le PART-APE ne s'est pas absenté

Si le PART-APE ne s'est pas absenté, en-dehors des congés scolaires, il n'a pas lieu d'envoyer d'état mensuel des prestations.

Les congés annuels réguliers (personnel administratif) ne doivent pas non plus être mentionnés sur l'état mensuel.

3.1.2. Le PART-APE s'est absenté (en-dehors des congés scolaires)

Mettre un "X" pour tous les jours de travail effectifs et suivre les instructions suivantes.

3.1.2.1. Absence pour raison de maladie

Le PART-APE, par assimilation aux personnels statutaires, est tenu de suivre les dispositions du décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement.

Les procédures et règles en matière de contrôle ont été rappelées dans les circulaires reprises dans le point 3.1 ci-dessus.

Le PART-APE doit envoyer son certificat médical auprès de l'organisme de contrôle:

"CERTIMED"

A l'attention du Médecin coordinateur

Boite postale 10018

1070 BRUXELLES

Fax : 02/227.22.10 – mail : certificat.fwb@certimed.be

Les certificats médicaux devront mentionner LISIBLEMENT et en caractère d'imprimerie le nom, le prénom et le numéro de matricule de l'agent.

Important : les absences d'un jour non couvertes par un certificat médical doivent être communiquées par l'employeur à "CERTIMED" via le formulaire de signalement d'absence d'un jour, disponible par téléchargement à l'adresse <https://www.certimed.be/fr/documents-utiles-enseignement>.

Les employeurs veilleront à ce que leur(s) PART-APE dispose(nt) de plusieurs exemplaires du certificat médical.

Pour rappel, l'inobservance des articles 2 à 19 du décret précité entraîne le caractère irrégulier de l'absence et la perte du droit à une rémunération à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour cette période d'absence (article 20).

- *A indiquer sur l'état mensuel des prestations*

"M" en regard de chacun des jours d'absence pour raison de maladie ou "**Maladie**" en travers de la grille si tout le mois est concerné;

▪ A joindre à l'état mensuel des prestations:

- soit copie du relevé des absences que "CERTIMED" vous transmettra;
- soit copie du volet inférieur du certificat médical de "CERTIMED".

Il est impératif qu'un **FOND12, un CF12, un SEC12...** notifiant la **reprise des fonctions** (en cas d'absence de plus de 30 jours) soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant du Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent; **l'état des prestations seul n'est pas suffisant.**

La copie et la transmission du volet supérieur du certificat médical de "CERTIMED", par le pouvoir organisateur ou le membre du personnel lui-même, est illégal eu égard au respect du Règlement Général sur la Protection des Données (loi du 25/05/2018) et du secret médical.

Les pouvoirs organisateurs veilleront à ne PAS les transmettre à l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3.1.2.2. Accident de travail

Pour les agents PART-APE engagés dans des établissements de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, et qui sont donc couverts par l'assurance de la Fédération Wallonie-Bruxelles, veuillez suivre les instructions fournies dans la circulaire 4746 du 25/02/2014.

Ces agents doivent envoyer leur(s) certificat(s) médical(aux) spécifique(s) aux accidents de travail auprès de l'organisme MEDEX dont voici les coordonnées "MEDEX - Certificats Médicaux, Place Victor Horta 40 bte 50 - 1060 BRUXELLES ou par mail: Attesten.Certificats@medex.belgium.be. Le modèle de ce certificat se trouve dans la circulaire 4746 du 25/02/2014.

Pour les agents PART-APE engagés dans des établissements de l'enseignement **subventionné** par la Fédération Wallonie-Bruxelles, et qui ne sont donc **PAS couverts** par l'assurance de la Fédération Wallonie-Bruxelles, veuillez suivre la procédure propre à votre organisme assureur.

▪ A indiquer dans TOUS LES CAS sur l'état mensuel des prestations:

"AT" en regard de chacun des jours d'absence pour accident de travail ou "**Accident de travail**" en travers de la grille si tout le mois est concerné;

▪ A joindre à l'état mensuel des prestations:

- reconnaissance de l'accident de travail par l'organisme assureur (Direction des Accidents du Travail ou assureur privé selon le cas).

Il est impératif qu'un **FOND12, un CF12, un SEC12** notifiant la **reprise des fonctions** après la période d'incapacité soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant du Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent; **l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.**

3.1.2.3. Congé de maternité

▪ A indiquer sur l'état mensuel des prestations

"MAT" en regard de chacun des jours du congé de maternité ou "Maternité" en travers de la grille si tout le mois est concerné;

- A joindre à l'état mensuel des prestations:
 - un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement;
 - dès la naissance, un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Le PART-APE doit également envoyer un certificat médical de congé de maternité auprès de l'organisme de contrôle "CERTIMED".

Il est impératif qu'un FOND12, un CF12, un SEC12... notifiant la reprise des fonctions après le congé de maternité soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant du Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent; l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.

En application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le congé de maternité, d'une durée totale de 15 semaines (ou 17 en cas de naissance multiple) peut débuter à partir de la sixième semaine précédant la **date présumée** d'accouchement (ou à partir de la huitième semaine en cas de naissance multiple).

3.1.2.4. Congé de paternité

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations:

"PAT" en regard de chacun des jours de congé de paternité.
- A joindre à l'état mensuel des prestations:
 - un extrait d'acte de naissance de l'enfant

3.1.2.5. Ecartement dans le cadre de la protection de la maternité (loi du 16 mars 1971 sur le travail) - femme enceinte ou allaitante

3.1.2.5.1. D'autres tâches sont confiées à la PART-APE écartée

- A joindre à l'état mensuel des prestations:
 - un certificat médical attestant la date présumée d'accouchement;
 - une copie de l'avis de la Médecine du Travail;
 - dès la naissance, un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

N.B. Pendant cette période, si la PART-APE s'absente pour une raison quelconque, il faut alors se référer aux autres points.

3.1.2.5.2. D'autres tâches ne peuvent être confiées à la PART-APE écartée

Important: il s'agit du **seul cas** où l'écartement peut donner lieu à une **demande de remplacement**.

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations

Indiquer "E" en regard de chacun des jours du congé d'écartement ou "Ecartement" en travers de la grille si tout le mois est concerné.

- A joindre à l'état mensuel des prestations:
 - un certificat médical attestant la date présumée d'accouchement;
 - une copie de l'avis de la Médecine du Travail;
 - une déclaration de l'employeur par laquelle ce dernier atteste n'avoir d'autres tâches à confier à la PART-APE, compatibles avec son état (voir modèle en annexe);
 - dès la naissance, un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Il est impératif qu'un FOND12, un CF12, un SEC12 notifiant la reprise des fonctions après le congé de maternité soit transmis le plus rapidement possible à l'agent traitant du Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent; l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.

3.1.2.6. Congé d'adoption

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations:

Indiquer "**Ado**" en regard de chacun des jours du congé d'adoption ou "**Adoption**" en travers de la grille si tout le mois est concerné.
- A joindre à l'état mensuel des prestations:
 - la lettre de demande de la PART-APE adressée à son employeur;
 - la preuve de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers (l'âge de l'enfant doit absolument y être indiqué).

Il est impératif qu'un FOND12, un CF12, un SEC12...notifiant la reprise des fonctions après le congé d'adoption soit transmise le plus rapidement possible à l'agent traitant du Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin que la rémunération soit à nouveau versée à l'agent; l'état mensuel des prestations seul n'est pas suffisant.

3.1.2.7. Autres absences

Les employeurs veilleront à être le plus précis possible et à joindre à l'état mensuel des prestations les justificatifs éventuels d'absence.

- A indiquer sur l'état mensuel des prestations:

Indiquer en regard de chacun des jours d'absence le motif de l'absence.
- A joindre à l'état mensuel des prestations:
 - justificatif d'absence (certificat de mariage, certificat de décès...).

Par ailleurs, il leur appartient seul d'assumer la responsabilité de la qualification qu'ils donnent aux absences de leur PART-APE.

Référence légale : arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Vous trouverez la liste de ces congés en annexe.

Il est impératif que les membres du personnel soient correctement informés par leur employeur en cette matière.

En effet, ils ne sont pas concernés par les congés, absences et disponibilités octroyés aux membres du personnel désignés ou engagés à titre définitif ou à titre temporaire.

Seule la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ses arrêtés d'application détermine les absences et le maintien de la rémunération auxquelles les PART-APE ont droit.

Par exemple, en application de l'AR du 11 octobre 1991 sur les **absences** pour raisons impérieuses, elles peuvent s'absenter pour **garder un enfant malade** mais ne sont **pas rémunérées** pour ce type d'absence.

3.2. Transmission

L'état mensuel des prestations (EMP), pour tous les cas où il doit être établi, sera transmis au début du mois qui suit celui auquel il se rapporte (par exemple, l'EMP du mois de septembre sera transmis début octobre) à l'adresse suivante:

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration Générale de l'Enseignement
Service ACS-APE
Nom de l'agent traitant (voir point 7.2)
Boulevard Léopold II 44
1080 Bruxelles

4. LE RELEVÉ DES ABSENCES NON REGLEMENTAIREMENT JUSTIFIEES (ANRJ)

Il s'agit d'un document collectif que les PO/établissements doivent transmettre mensuellement au Service ACS-APE. Il est similaire à ceux utilisés pour les autres membres du personnel de l'Enseignement subventionné ou organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Ce document doit être clôturé le dernier jour ouvrable de chaque mois et transmis dans les sept premiers jours ouvrables du mois suivant au Service ACS-APE.

Remarque: dans le cas d'un relevé collectif pour motif de grève (voir annexe) le document récapitulatif doit être envoyé au plus tôt à l'Administration afin de procéder à la récupération des subventions-traitements indûment versées pour la période indiquée.

Chaque membre du personnel concerné par ces absences doit apposer sa signature sur ledit relevé attestant ainsi qu'il lui a été donné la possibilité de faire acter ses observations.

En cas d'absence du membre du personnel, cette possibilité de formuler des remarques doit être offerte en lui en faisant part par courrier à son domicile.

Cette même procédure doit être utilisée en cas de participation à un mouvement de grève (voir à ce propos les instructions portées par les circulaires de mars 1992 et du 1er juin 1992). Dans ce cas, le membre du personnel, en apposant sa signature, donne explicitement son accord à la récupération de la subvention-traitement afférente à ce jour d'absence.

Le PO ou l'établissement est invité à vérifier, via les listings de paiement, que les déclarations d'ANRJ ont bien été prises en compte par le Service ACS-APE. Si tel n'est pas le cas, il convient de contacter au plus tôt le Service.

Attention: ce document collectif ne **dispense PAS de l'envoi habituel des états mensuels**, lesquels doivent également reprendre ces absences.

4.1 Transmission

Le relevé des absences **non réglementairement justifiées** doit être transmis à l'adresse suivante:

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration Générale de l'Enseignement (AGE)
Service ACS-APE
Nom de l'agent traitant (voir point 7.2)
Boulevard Léopold II 44
1080 BRUXELLES

Remarque: le document ne doit être transmis **QUE** s'il comporte effectivement des absences non réglementairement justifiées pour un membre du personnel (**pas de document vierge**).

5. LA DEMANDE DE REMPLACEMENT

5.1. Transmission

Pour TOUS les réseaux, la demande de remplacement, accompagnée des documents requis doit être envoyée **par courrier ou par mail** (*) à l'adresse suivante:

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration Générale de l'Enseignement
Service ACS-APE
Nom de l'agent traitant (voir point 7.2)
Boulevard Léopold II 44
1080 BRUXELLES

Si le service ACS-APE accorde l'autorisation, il indique la **date de début possible** du remplacement. Nonobstant cette date, le contrat de remplacement ne peut débuter que **le premier jour de travail effectif du membre du personnel**.

(*) Les modalités d'envois peuvent être restreintes ou modifiées en fonction de la situation sanitaire.

5.2. Conditions d'octroi

Seuls les cas repris au point 5.3. **peuvent** donner lieu à une autorisation de remplacement, à la condition que **les pièces justificatives soient jointes à la demande de remplacement**.

La procédure reprise ci-après doit être scrupuleusement respectée.

Par ailleurs, les présentes directives annulent et remplacent les dispositions de la circulaire du 1^{er} février 2000 relative à la gestion des remplacements du personnel ACS, APE et dans l'enseignement fondamental.

Il ne pourra être procédé au remplacement du PART-APE **sans l'accord écrit préalable du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.**

En cas de non-respect de ce point, l'employeur ayant procédé au nouvel engagement sera SEUL responsable de la rémunération du PART-APE ainsi engagé.

Remarque importante:

Par ailleurs, il leur appartient d'anticiper leurs besoins de personnel et d'introduire les demandes de remplacement dans les délais afin d'obtenir le plus rapidement possible l'autorisation de remplacement.

5.3. Cas pouvant donner lieu à une autorisation de remplacement

5.3.1. Le PART-APE démissionne

Documents à envoyer:

- demande de remplacement,
- copie de la lettre de démission,
- document en usage dans l'établissement scolaire notifiant la cessation des fonctions et précisant bien le dernier jour presté (FOND12, CF12, SEC12...).

5.3.2. Le PART-APE est licencié

Documents à envoyer:

- demande de remplacement,
- copie de la lettre de licenciement,
- document en usage dans l'établissement scolaire notifiant la cessation des fonctions et précisant bien le dernier jour de travail presté (FOND12, CF12, SEC12...).

Veuillez noter qu'en cas de licenciement de la part de l'employeur, le calcul du préavis, ou de l'indemnité de rupture éventuelle (ainsi que son versement) sont à la charge de ce dernier.

5.3.3. Le PART-APE suspend l'exécution de son contrat de travail

5.3.3.1. Pour raison de maladie:

Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sont applicables et notamment celles relatives au salaire garanti. Le remplacement ne sera accordé qu'à partir du 31^{eme} jour d'absence du PART-APE.

Documents à envoyer:

- demande de remplacement,

- copie du volet inférieur du certificat médical de "CERTIMED" ou copie du relevé transmis par "CERTIMED".

5.3.3.2. Accident de travail:

Documents à envoyer:

- demande de remplacement,
- copie de la reconnaissance d'accident de travail

Le remplacement pourra être accordé au plus tôt à la date de la reconnaissance de l'accident de travail (par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les agents de l'enseignement FWB ou par l'organisme assureur choisi par le PO pour les agents de l'enseignement subventionné).

5.3.3.3. Congé de maternité:

En application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le congé de maternité, d'une durée totale de 15 semaines (ou 17 en cas de naissance multiple) peut débuter à partir de la sixième semaine précédant la **date présumée** d'accouchement (ou à partir de la huitième semaine en cas de naissance multiple).

Remarques:

- Depuis le 1^{er} mars 2020, lorsqu'une travailleuse est en congé de maladie avant son congé de maternité, le congé de maladie **n'est plus** transformé en congé de maternité à concurrence de 6 semaines avant le jour de naissance de l'enfant.
- **Lorsque la travailleuse est en congé de maladie après son congé de maternité, elle bénéficie de 30 jours calendrier de salaire garanti et cela même s'il n'y a aucune reprise des fonctions.**

Il n'y aura donc pas d'autorisation de remplacement pour cette période durant laquelle un salaire garanti est versé au PART-APE.

Documents à envoyer:

- demande de remplacement,
- certificat médical attestant la date présumée d'accouchement,
- dès la naissance, extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Remarque: en application de la loi-programme du 22 décembre 2008, la travailleuse a le droit, si elle peut reporter au moins deux semaines de congé prénatal après les 9 semaines obligatoires, organiser les deux dernières semaines du congé de maternité en **jours de congé de repos postnatal** à prendre dans les 8 semaines qui suivent la période obligatoire de congé postnatal (les 9 semaines obligatoires).

Remarques:

Lorsque la travailleuse est en congé de maladie après son congé de maternité, elle bénéficie des 30 jours calendrier de salaire garanti et cela même s'il n'y a aucune reprise des fonctions.

Il n'y aura donc pas d'autorisation de remplacement, période où un salaire doit être garanti au PART-APE.

5.3.3.4. Ecartement prophylactique dans le cadre de la protection de la maternité (uniquement si d'autres tâches ne peuvent être confiées):

Documents à envoyer:

- demande de remplacement,
- avis de la **Médecine du Travail**,
- déclaration de l'employeur par laquelle il atteste n'avoir **aucune autre tâche** à confier à son agent (modèle en annexe).

Pour rappel, dans le cas où l'employeur décide d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son établissement, **aucun remplacement** ne sera autorisé (le salaire restant dû à la travailleuse écartée et les montants budgétaires n'étant pas suffisants).

5.3.3.5. Interruption de carrière complète:

Le remplacement ne pourra être autorisé que si l'interruption de carrière est *complète* (c'est-à-dire pour toute la charge reprise sur la dépêche).

Document à envoyer:

- demande de remplacement;
- document justificatif relatif à l'interruption (demande de l'agent et accord du PO)

5.3.3.6. Congé en vue de l'adoption:

Documents à envoyer:

- preuve de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers (attention: l'âge de l'enfant doit absolument y être indiqué; la durée du congé varie en effet selon l'âge de l'enfant);
- copie de la notification de l'avertissement, remise par le travailleur au moins un mois à l'avance à son employeur, mentionnant les dates de début et de fin du congé d'adoption;
- demande de remplacement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le membre du personnel maintient son droit à la rémunération; le remplacement ne sera donc accordé qu'à partir du premier jour ouvrable suivant cette période de 3 jours.

6. INFORMATIONS GENERALES

6.1. Déclaration DIMONA, documents ONEM et mutuelle

Depuis le 1^e janvier 2016, les formalités en matière de DIMONA et de déclaration des risques sociaux (C78.3, C131B...) se font par voie électronique via une application en ligne appelée "DDRS". Afin de vous aider, plusieurs circulaires utiles ont été publiées (5498 du 26/11/15, 5534 du 17/12/15, 5574 du 22/01/16, 5704 du 04/05/16 et 5984 du 12/12/16) ainsi qu'un guide d'utilisation disponible via l'application DDRS.

La déclaration DIMONA doit se faire, pour tous les membres du personnel rémunérés par la Communauté française dans les réseaux d'enseignement FWB et subventionné, sur le numéro ONSS du Ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles secteur enseignement **000370539**.

Tous les lieux d'affectation où le membre du personnel exerce ses fonctions et qui sont ceux indiqués sur la dépêche ministérielle doivent faire l'objet d'une déclaration DIMONA et ce par chaque établissement où il est en fonction.

Il est particulièrement important de n'utiliser que ce numéro ONSS employeur 000370539 (numéro d'entreprise 0220916609) sur l'ensemble des documents officiels électroniques ou non (Dimona, C4, C131b, documents mutuelle...) rédigés pour les PART-APE rémunérés par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de garantir l'assurabilité sociale du membre du personnel.

Identification de l'employeur (à mentionner sur l'ensemble des documents ou déjà précomplétés dans l'application DDRS):

Dénomination de l'employeur ou de l'entreprise: **le nom de l'employeur réel (PO, établissement...)**

Adresse: **adresse de l'employeur réel**

Numéro d'immatriculation ONSS: **000370539**

Numéro unique d'entreprise: **0220916609**

Pour accéder à l'application DDRS, il y a lieu de s'y connecter avec son adresse mail administrative composée à partir du numéro FASE (eg. ecxxxxx@adm.cfwb.be).

6.2. Allocations familiales

Pour l'octroi des allocations familiales, l'agent doit signaler les changements intervenus dans sa situation professionnelle à FAMIWAL (contact: 0800/13.008). Pour la liste des bureaux régionaux, visitez le site <https://www.famiwal.be>

6.3. Ancienneté pécuniaire

Au 01/07/2020, date d'entrée en vigueur de la convention RW EN-2020-2021 **seule l'ancienneté acquise en tant que PTP peut être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire d'un PART-APE.**

A partir de cette date, tous les services exercés et valorisables dans le cadre de la AR du 15 avril 1954 peuvent également être pris en compte.

L'agent qui souhaite faire valoir une certaine ancienneté pécuniaire doit faire la preuve de celle-ci en:

- complétant le document récapitulatif des services antérieurs valorisables pour l'ancienneté pécuniaire repris en annexe (SA-1);
- fournissant les **attestations** des services rendus dans l'enseignement ou dans un autre service public (en qualité de temporaire, définitif, CST, TCT, ...).

Aucune ancienneté pécuniaire ne pourra être comptabilisée en cas de non réception de ces attestations.

6.4. Diplôme perdu

Si l'établissement qui a délivré le diplôme n'existe plus, il y a lieu de s'adresser au:

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles - AGE
Direction générale de l'enseignement obligatoire
Bâtiment Lavallée II - Rue Adolphe Lavallée 1
1080 BRUXELLES

Contact: duplicata.sec@cfwb.be

Toutes les informations relatives à l'homologation et à la perte de diplômes et titres se trouvent sur le site www.enseignement.be

6.5. Equivalence de diplôme

S'adresser,

– **pour l'enseignement obligatoire:**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles – AGE
D.G.E.O. - Service des Équivalences
Rue Adolphe Lavallée 1
1080 Bruxelles

Adresse visite: Rue Courtois 4 - 1080 Bruxelles

Téléphone (tous les jours ouvrables de 10h à 12h et de 14h à 16h): 02/690.86.86

Contact: equi.oblig@cfwb.be

- **pour l'enseignement supérieur:**

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles – AGE
Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique
Service de la Reconnaissance académique et professionnelle des diplômes étrangers
Rue Adolphe Lavallée 1
5ème étage
1080 BRUXELLES

Contact: equi.sup@cfwb.be

Toutes les informations relatives à l'homologation et à la perte de diplômes et titres se trouvent sur le site www.enseignement.be

7. DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

7.1. Courrier

Le **dossier administratif et pécuniaire** du PART-APE doit être envoyé à l'adresse suivante:

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration Générale de l'Enseignement (AGE)
Service ACS-APE
Nom de l'agent traitant (voir point 7.2)
Boulevard Léopold II 44
1080 BRUXELLES

Il est important de faire figurer précisément le nom de l'agent traitant sur l'enveloppe afin de faciliter et d'accélérer le traitement des dossiers.

Les Pouvoirs organisateurs, les Directions d'établissement et les Chefs d'établissement sont la première autorité à laquelle doivent s'adresser les membres du personnel qui rencontrent un problème dans le traitement de leur dossier.

Aussi, toute demande des PART-APE auprès du Service ACS-APE doit être précédée par une demande auprès du PO, de la Direction de l'école, du Chef d'établissement.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs ont désormais la possibilité de disposer d'un extrait de paie annuel et d'un extrait de paie mensuel pour tous les membres de leur personnel (www.gesper.cfwb.be).

Ces modalités d'accès sont reprises dans la circulaire n°1603 du 1^{er} septembre 2006.

De plus, les membres du personnel ont accès à leur propre fiche de paie, via le nouveau système « Mon espace », voir circulaire 7043 du 21/03/2019.

Rappel:

Chaque établissement dispose d'une **adresse mail administrative** composée à partir de son numéro FASE. Il s'agit d'une adresse protégée par laquelle vous recevez notamment les messages d'avertissement de publications de nouvelles circulaires (voir circulaires 4274, 1335 et 4363).

Nous vous rappelons donc de régulièrement consulter cette adresse email et **de n'utiliser que celle-ci** lors de vos contacts avec l'Administration.

7.2. Contacts téléphoniques

Tout renseignement relatif à l'engagement ou au dossier administratif et pécuniaire du PART-APE peut être obtenue auprès des personnes reprises ci-dessous et ce, de

10h00 à 12h00 UNIQUEMENT afin qu'elles puissent procéder aux paiements dans les meilleures conditions.

Gestion administrative

Directeur	Monsieur VERKERCKE Bernard bernard.verkercke@cfwb.be	Tel: 02/413.25.71
Collaborateur administratif	Monsieur OGBONI Eloi eloi.ogboni@cfwb.be	Tel: 02/413.30.40

Répartition des dossiers relatifs aux postes PART-APE (ex-PTP)

Enseignement spécialisé Enseignement de promotion sociale Province de Brabant wallon Province de Luxembourg	Madame VAN LIESHOUT Anaïs anis.vanlieshout@cfwb.be	Tel: 02/413.36.54
Province de Hainaut	Madame OZLÜ Adile adile.ozlu@cfwb.be	Tel: 02/413.37.96
Province de Liège Province de Namur	Madame BOKATA Leslie leslie.bokata@cfwb.be	Tel: 02/413.27.98

7.3. Jours et heures de visite

Si vous souhaitez rencontrer un responsable sur place, le service ACS-APE-PTP est accessible aux visiteurs, le cas échéant dans le respect des conditions sanitaires en vigueur, **sur rendez-vous exclusivement**.

La prise de rendez-vous se fait de préférence **par e-mail** (voir la liste des contacts au point 7.2 ci-dessus).

Adresse : Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Service ACS-APE-PTP – bureau 1^{er}139
Boulevard Léopold II 44
1080 Bruxelles

Si l'entrevue physique n'est pas absolument nécessaire, privilégiez les contacts **par e-mail** ou **par téléphone** ou, le cas échéant, par **visio-conférence**, toutes les Directions étant équipées du matériel nécessaire.

Annexes

Vous trouverez ci-après:

- ✓ le tableau des dates limites d'envoi des documents

Vous trouverez ci-après un exemplaire:

- ∞ de la **page de** transmis pour les PART-APE.
- ∞ du **formulaire des données signalétiques complémentaires**;
- ∞ du **contrat de travail, de l'avenant au contrat de travail et de l'annexe**;
- ∞ du **formulaire C4** pré-rempli avec le numéro employeur du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (*)
- ∞ de **l'état mensuel des prestations**;
- ∞ de la **déclaration de l'employeur en cas d'écartement de la femme enceinte ou allaitante**;
- ∞ de la **déclaration en matière de précompte professionnel** (pour le personnel marié ou cohabitant légal uniquement);
- ∞ de la **demande de remplacement**;
- ∞ de la **demande d'allocation de foyer**;
- ∞ du **document récapitulatif de services antérieurs rendus (SA-1)**;
- ∞ du **relevé mensuel des absences non réglementairement justifiées (pour motif de grève et pour motif autre que la grève)**. Dernière version téléchargeable sur ONEM

Remarque :

- a) il vous appartiendra de reproduire ces modèles de document; aucun autre exemplaire ne vous sera transmis, même en cas d'autorisation de remplacement.
- b) vous trouverez également un extrait de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

POSTE PART-APE

Transmis au Service ACS-APE Année scolaire :

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Employeur:

Adresse:

Tél: **Fax:** **E-mail:**.....

Etablissements(*)	N° FASE	N° ECOT (10 chiffres)	N° DIMONA

* Indiquez TOUS les établissements pour lesquels vous êtes tenus d'introduire un encodage DIMONA

Nom de l'agent traitant: **tél.:**

(au sein de l'établissement ou du PO)

E-mail:

Dossier administratif et pécuniaire de:

Nom, prénoms:.....

Matricule (11 chiffres): **N° Registre national:**

(obligatoire sauf si nouvel engagement)

(obligatoire)

Fonction: **Poste:**

Charge-horaire : 4/5 temps 1/2 temps

Liste des documents à joindre

- copie de la dépêche ministérielle ou de l'autorisation de remplacement
- un exemplaire du contrat de travail du **Ministère de la CF**
- l'état de droit APE du FOREM
- demande d'avance
- le formulaire des données signalétiques complémentaires
- composition de ménage*
- extrait de casier judiciaire (**modèle 596.2**)
- document de l'organisme financier reprenant le n° de compte personnel de l'agent
- copie des diplômes ou titres *
- déclaration – attribution de la réduction pour charges de famille
- demande d'allocation de foyer (uniquement pour les cas y donnant droit (Décret du 4/5/2005))
- attestations des services rendus dans l'enseignement ou autres services publics + récapitulatif SA-1
- autre :

*Les documents marqués d'un astérisque ne seront transmis que lors de la 1ère entrée en fonction en qualité d'agent PART-APE.

Cadre réservé à l'Administration

Dossier reçu le _____

Poste PART-APE

Données signalétiques complémentaires relatives au membre du personnel.

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. ETAT CIVIL¹:

célibataire - marié(e) - cohabitant(e) légal(e) - cohabitant(e) de fait - divorcé(e) - séparé(e) de corps - séparé(e) de fait - veuf(ve)

2. CONJOINT OU COHABITANT LEGAL (handicapé/non handicapé)

NOM : **Prénom** :

Né(e) à (ville et pays) :

- A charge (ne perçoit aucun revenu prof. propre ni d'allocations de chômage, de pension, d'indemnité de mutuelle)¹
- Pas à charge¹
- Pas à charge (mais perçoit un revenu prof. propre qui ne dépasse pas 3410,00 € nets par an (en 2021)¹

3. AUTRES MEMBRES FAISANT PARTIE DU MENAGE DU MEMBRE DU PERSONNEL

Nom	Prénom	Sexe M/F	Nationalité	Lien de parenté	Date et lieu de naissance (ville et pays)	A charge ¹	Handicapé ¹
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON
						OUI / NON	OUI / NON

1 Biffer les mentions inutiles

Remarques:

- N'oubliez pas de **joindre une composition de ménage**.
- Toutes les données personnelles vous concernant sont destinées à l'usage interne, et ce, conformément à la loi du 08.12.1992 relative à la protection de la vie privée. Conformément à la loi précitée, les membres du personnel disposent d'un droit d'accès, de modification, de rectification et, dans une certaine mesure, de suppression des données qui les concernent. Pour l'exercer, ils doivent s'adresser au service ACS-APE.
- Par ailleurs, le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE dit règlement général sur la protection des données est d'application.

APPLICATION DU REGLEMENT EUROPEEN N° 1408/71 Du 14 juin 1971

Cadre réservé au membre du personnel résidant dans un autre état européen exerçant des fonctions dans l'enseignement en Belgique et ayant simultanément une activité rémunérée dans son pays de résidence

- Date de début de l'activité dans le pays de résidence :
- Dénomination et adresse de la caisse de sécurité sociale de cet employeur :
-
- Référence :

CONTRAT DE TRAVAIL PART-APE

(ANCIENS Programmes de Transition Professionnelle)

Convention : APE-ENSEIGNEMENT

Poste : PART-RW.....

A utiliser y compris pour les remplacements (voir article 4)

Contrat de travail d'employé « contractuel subventionné » (FOREM) occupé par les pouvoirs publics visés à l'article 93, alinéa 1^{er}, 2, 3, 4 alinéa 2a et b du chapitre II du Titre III de la loi-programme du 30 décembre 1988.

Ce contrat est soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Entre l'Employeur

NOM:PRENOM:

FONCTION:

NOM de l'établissement:

Adresse de l'employeur:

Adresses des implantations concernées : voir liste des implantation(s) mentionnée(s) dans la dépêche.

N° ONSS ou ONSS-APL: **001-0003705-39**

COMMISSION PARITAIRE: 1) Comité de secteur IX (Fédération Wallonie-Bruxelles)*

2) Comité de secteur C2 (Officiel subventionné)*

3) 225 et 152 (Libre subventionné)*

*biffer ce qui ne convient pas

d'une part,

et le Travailleur

NOM: PRENOM:

N° Registre national:

Adresse:

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit:

Article 1: L'employeur engage l'ouvrier(ère)/employé(e)* à partir du.....

*biffer ce qui ne convient pas

(indiquer la **date réelle** d'entrée en fonction)

Article 2: Le travailleur est engagé en vue de répondre à des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou insuffisamment satisfaits par le circuit de travail régulier, pour effectuer la fonction et les tâches suivantes:

Diplôme:

Fonction: - ouvrier*

-assistant(e)*à/au:

*biffer ce qui ne convient pas

Mission: telle que décrite dans sa demande par le chef d'établissement scolaire ou le représentant du Pouvoir organisateur de l'établissement scolaire concerné.

Article 3: Il est alloué au travailleur le salaire brut d'engagement suivant: € par mois.

Ce salaire doit correspondre au salaire auquel peut prétendre un travailleur en vertu du barème légalement applicable pour une fonction identique ou analogue.

Article 4: Le contrat est conclu : *(cocher et compléter le choix adéquat)*

pour une durée déterminée duau (10 ou 12 mois maximum).

pour faire face au remplacement de Mr/Mme:.....
dont le contrat a **pris fin** pour cause de démission/licenciement/décès/autre*

pour une durée déterminée à partir du afin de pouvoir
au remplacement de Mr/Mme..... dont le
contrat a été **suspendu** pour cause de congé de maternité/écartement/interruption de
carrière/congé d'adoption/ autre :*

Il est expressément convenu que le présent contrat de remplacement prend fin sans indemnités
ni préavis au terme de l'absence dont le motif est précisé ci-dessus ainsi qu'en cas de retour ou
en cas de rupture du lien de travail de Mr/Mme et au plus
tard à la date de fin de la période d'engagement figurant sur la dépêche ministérielle.

***biffer ce qui ne convient pas**

Article 5: Pour les délais de préavis et les formalités de préavis, il est fait renvoi à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6: Le contrat est conclu pour un travail à temps partiel:

4/5 temps (30h24'/semaine)

½ temps (19 heures/semaine)

(Cocher l'option adéquate)

Article 7: Le travailleur demande que le paiement du salaire soit effectué sur le compte:

Intitulé du compte:

N° du compte: IBAN BE

Article 8: Dans l'annexe, des dispositions particulières éventuellement imposées par la Fédération Wallonie-Bruxelles sont exposées.

Article 9: Le travailleur déclare avoir reçu un exemplaire de ce contrat, en ce compris l'annexe au contrat de travail (article 8).

Fait à, le

SIGNATURES :

L'employeur,

Le travailleur,

(Nom + prénom)

(Nom + prénom)

En 3 exemplaires originaux :

- un destiné au travailleur
- un destiné à l'employeur
- un destiné au Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL (ART.8)

PART-APE (anciens Programmes de Transition Professionnelle)

(à joindre **UNIQUEMENT** à l'exemplaire du contrat de travail remis à l'agent PART-APE .

1. En ce qui concerne le **congé annuel**, le travailleur PART-APE :

- 1.1. engagé en qualité :
- d'assistant à l'instituteur(trice) maternel(le)
 - d'assistant à l'instituteur(trice) primaire
 - d'assistant à l'auxiliaire d'éducation

bénéficie des vacances scolaires

- 1.2. engagé en qualité :
- d'ouvrier
 - d'assistant à la gestion administrative

bénéficie de 2,5 jours par mois prestés à temps plein. Les jours de congés annuels sont réduits au prorata du temps partiel.

REMARQUE : Les modalités d'**octroi du pécule de vacances** d'un agent PART-APE engagé dans un établissement d'enseignement sont réglées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel que modifié.

Contrairement aux dispositions concernant le pécule de vacances calculé en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du secteur privé, les montants du pécule de vacances du secteur public ne constituent pas une rémunération pour les jours de vacances annuelles.

Les travailleurs PART-APE ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux vacances annuelles ; il ne peut être tenu compte de ce pécule pour l'indemnisation chômage.

2. Le régime des **congés de maladie** des agents PART-APE est soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3. En ce qui concerne les modalités de **contrôle des absences** pour maladie ou infirmité, le travailleur est soumis aux modalités applicables aux membres du personnel de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles (CERTIMED: pour les membres du personnel engagés par un établissement d'enseignement).

4. L'octroi des **allocations familiales** est assuré par FAMIWAL (contact: 0800/13.008). Pour la liste des bureaux régionaux, visitez le site <https://www.famiwal.be>.

5. En ce qui concerne les **accidents du travail**, la rémunération versée aux agents PART-APE ne pouvant être qualifiée de subvention-traitement à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles les dispositions de la loi du 3 juillet 1967 relative à la réparation des dommages résultant de ceux-ci dans le secteur public et l'arrêté d'exécution du 24 janvier 1969 ne permettent pas à la Fédération Wallonie-Bruxelles d'assurer elle-même contre les accidents du travail, les travailleurs qui seront **occupés dans l'enseignement subventionné**. Il appartient dès lors aux Pouvoirs organisateurs de prendre les mesures nécessaires pour couvrir les travailleurs occupés dans leur(s) établissement(s).

6. Les jours d'absences pris à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles sont réglés par **l'arrêté royal du 28 août 1963**, tel que modifié à ce jour. **Ces jours d'absence sont rémunérés**. Les jours d'absence pour raisons impérieuses tels que prévus par l'arrêté royal du 11 octobre 1991 (pour **garder un enfant malade** par exemple) ne sont, quant à eux, **pas rémunérés**.

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL PART-APE

(ANCIENS Programmes de Transition Professionnelle)

Convention : APE-ENSEIGNEMENT

Poste : PART-RW

Entre l'Employeur

NOM : PRENOM :

FONCTION :

Nom de l'établissement :

Adresse de l'employeur :

d'une part,

et le Travailleur

NOM : PRENOM :

N° Registre national :

Adresse :

d'autre part,

de commun accord entre les parties, il est convenu ce qui suit :

Article: les mots

.....

.....

sont remplacés par

.....

.....

Fait à, le

SIGNATURES :

L'employeur,

Le travailleur,

(Nom + prénom)

(Nom + prénom)

En 3 exemplaires originaux :

- un destiné au travailleur
- un destiné à l'employeur
- un destiné au Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Le travailleur qui veut bénéficier des allocations doit immédiatement introduire ce formulaire auprès de son organisme de paiement à l'issue de la période couverte par une rémunération.
Le travailleur qui reçoit une indemnité en raison de la fin du contrat de travail doit s'inscrire immédiatement après la rupture comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi conformément dans la Déclaration de son domicile (voir la feuille info E14).

cachet dateur OP

A compléter par l'organisme de paiement

1^{ère} demande DJI CC ____/____/____

cachet dateur BC

RUBRIQUE I - A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR

La feuille info n° E14 (www.onem.be → documentation) vous explique quand et comment vous devez compléter ce formulaire.

TRAVAILLEUR: _____ / _____ / _____ - _____ **NOM et prénom**
 NISS (voir verso carte d'identité)

EMPLOYEUR: _____ **nom ou raison sociale**
 _____ **catégorie employeur**
 _____ **commission paritaire**

0 2 2 0 9 1 6 6 0 9
numéro d'entreprise

[**0 0 0 3 7 0 5 3 9**] (1)
numéro ONSS

_____ **adresse**

PARTIE A - DONNEES CONCERNANT L'OCCUPATION

Date de début de l'occupation : ____/____/____ **Date d'entrée en service :** ____/____/____
Date de fin de l'occupation : ____/____/____ **Code travailleur :** ____ **Statut:** ____ (2)
Mesure de promotion de l'emploi : ____ (3)

Les cotisations ONSS, secteur chômage, ont été prélevées sur le salaire n'ont pas été prélevées sur le salaire et ne seront pas versées.
 n'ont pas été retenues sur le salaire, mais seront versées si l'agent statutaire satisfait à une des conditions visées à l'art. 9 de la loi du 20.07.1991
 par le Ministère de la Défense nationale sous les conditions de l'art. 15 de la

loi du

Q (4) = _____, durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur, y compris le repos compensatoire rémunéré dans le cadre d'une réduction de la durée du travail

S (4) = _____, durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur à temps plein, y compris le repos compensatoire rémunéré dans le cadre d'une réduction de la durée du travail

- **Salaire brut moyen théorique** _____ **EUR**
 - par heure
 - par mois
 - par jour (forfaitaire semaine 6 jours)
 - par semaine
 - par trimestre (rémunéré à la tâche ou à la pièce)
 - par année (pour des rémunérations à la commission et pour les fonctionnaires)
 - par cycle de _____
 - à la tâche (cachet) dans le cadre d'un contrat de travail portant sur l'exercice d'une activité artistique (5)
 - soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés en vertu de l'article 1bis de la loi du 27.06.1969 (réservé aux activités artistiques) (5)
- Nombre de jours ou d'heures de **vacances** rémunérés légaux (y compris les vacances supplémentaires art. 17bis loi 28.06.1971) pendant cette occupation et depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours :
 - travailleur à temps plein : _____ jours de vacances (régime 6 jours) (6)
 - travailleur à temps partiel : _____ heures de vacances.
- A compléter uniquement pour un travailleur occupé auprès des **pouvoirs publics** : **régime de vacances** : secteur public secteur privé
- Le travailleur a-t-il éventuellement droit au paiement d'un jour férié légal ou d'un jour de remplacement d'un jour férié situé après la fin du contrat de travail ?
 - non oui : ____/____/____ ; ____/____/____ ; ____/____/____ ; ____/____/____ (7)
- Suite à des heures supplémentaires (rémunéré ou non) ou suite à des heures supplémentaires à la fin du contrat de travail ou à la fin de la période couverte par l'indemnité de congé, le travailleur a encore droit à un salaire : non oui, pour _____ jour(s)

PARTIE B - DECLARATIONS TRIMESTRIELLES ONSS NON ENCORE DECLAREES OU ACCEPTEES

Vous cochez: - s'il y a eu ou non des interruptions (8) dans des trimestres ONSS non encore déclarés ou non encore acceptés ;
 - si les prestations du travailleur à temps partiel dans des trimestres ONSS non encore déclarés ou non encore acceptés, diffèrent du facteur Q (mentionné dans la Partie A), par exemple à la suite d'heures supplémentaires ou complémentaires sans repos compensatoire ou à une modification du facteur Q ;

Date de début trimestre	Date de fin trimestre	Interruption ou fluctuation du facteur Q	
Du ____/____/____	au ____/____/____	Interruption (8)	<input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI *
		heures à temps partiel ≠ Q:	<input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI *
Du ____/____/____	au ____/____/____	Interruption (8)	<input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI *
		heures à temps partiel ≠ Q:	<input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI *

* Si vous avez coché 'oui', joignez une ou plusieurs ANNEXE(S)-C4-CERTIFICAT DE TRAVAIL.

1. Depuis le 01.01.2017, l'ORPSS et l'ONSS ont fusionné. Si vous êtes une administration provinciale ou locale, vous complétez votre numéro ONSS qui comporte 9 chiffres. Dans le cas contraire, votre numéro ONSS comporte 8 chiffres.

2. Uniquement mentionner la lettre D pour un travailleur à domicile.

3. Mentionnez le code 2 pour une occupation comme PTP, un poste de travail reconnu et SINE, le code 4 pour une occupation comme TCT et le code 21 pour une occupation FBI auprès d'une autorité locale.

4. Complétez le nombre d'heures en décimales, en divisant les minutes par 60 (2 chiffres après la virgule seulement). Ex. : 7 heures 40 minutes = 7,66. Plus d'infos dans la feuille info n° E14.

5. Dans ce cas, mentionnez le salaire brut total pour la prestation.

6. Pour les travailleurs à temps plein: nombre de jours de vacances x 6/R (nombre de jours par semaine du régime de travail). Arrondissez à l'unité ou à la demi-unité la plus proche, ex 2,4 devient 2,5 et 4,2 devient 4. Pour les travailleurs à temps partiel, vous mentionnez les heures jusqu'à 2 chiffres après la virgule. Vous trouverez plus d'infos dans la feuille info n° E14.

7. Complétez cette rubrique dans tous les cas. Si un jour férié légal (ou un jour de remplacement d'un jour férié) se situe dans la période suivant la fin du contrat de travail, cochez « oui » et indiquez les jours pour lesquels vous devrez payer une rémunération si le travailleur ne reprend pas le travail. Dans le cas contraire, cochez « non ».

8. Constituent une interruption pendant le trimestre: l'incapacité de travail non couverte par un quelconque salaire, les périodes de protection de maternité, de congé de paternité ou d'adoption, le chômage temporaire, la suspension employés pour manque de travail, les vacances jeunes et les vacances seniors, l'interruption de carrière ou le crédit-temps, les soins d'accueil, les périodes de reprise partielle de travail après maladie, le congé sans solde ou d'autres absences non rémunérées après les 10 premiers jours par année calendrier (les jours de congé sans solde ou d'absences non rémunérées concernent les codes 22, 24, 25, 26 et 30 de la déclaration DMFA (APL)).
 Les jours de grève ou de lock-out et les jours d'absence non rémunérés pour suivre des cours dans le cadre de la "promotion sociale" ou pour exercer une charge de juge ou de conseiller aux affaires sociales ne constituent pas une interruption et ne sont donc pas pris en compte pour le calcul des 10 jours par année calendrier. Vous trouverez plus d'infos dans la feuille info n° E14.

PARTIE C - DONNEES CONCERNANT LA FAÇON DONT L'OCCUPATION A PRIS FIN (lisez la feuille info E14 – voir www.onem.be → documentation)

Le contrat de travail a pris fin (cochez plusieurs cases si nécessaire) :

1. par **préavis par l'employeur**, qui a été
 - envoyé par lettre recommandée le ___/___/_____
 - notifié par exploit d'huissier le ___/___/_____
2. par **rupture par l'employeur** le ___/___/_____
3. par le **travailleur** (abandon volontaire de travail) le ___/___/_____
4. de **commun accord** entre l'employeur et le travailleur le ___/___/_____
5. pour **force majeure**, invoquée le ___/___/_____ par l'employeur le travailleur
6. vu que le contrat de travail pour une **durée déterminée** a pris fin
7. vu que le contrat de travail pour un travail **déterminé** a pris fin

Motif précis du chômage (à compléter uniquement dans les situations 1, 2, 4 et 5):

PARTIE D - DONNEES CONCERNANT L'INDEMNITE PAYEE EN RAISON DE LA FIN DE L'OCCUPATION (lisez la feuille info E14 – voir www.onem.be)

L'indemnité / les indemnités suivante(s) a / ont été payée(s) (cochez plusieurs cases si nécessaire) :

1. **Le salaire normal pendant le délai de préavis**
 - A. Ce délai couvre la période du ___/___/_____ au ___/___/_____ inclus.
Pour déterminer le délai de préavis, il a été tenu compte d'une ancienneté à partir du ___/___/_____
 - Le travailleur a de l'ancienneté qui se situe partiellement avant 2014 (ne pas compléter dans certains cas – lisez la feuille info E14) :
Le délai de préavis est calculé en additionnant a et b:
 - a. L'ancienneté à partir du ___/___/_____ jusqu'au 31.12.2013 inclus donne droit à un délai de préavis de jours/mois ⁽¹⁾
 - b. L'ancienneté à partir du 01.01.2014 jusqu'au ___/___/_____ inclus donne droit à un délai de préavis de semaines.
 - B. Ce délai a été suspendu et donc prolongé jusqu'au ___/___/_____ inclus
Motif: vacances incapacité de travail chômage temporaire autre:
 - Ce délai n'a pas été suspendu
 - C. Pendant le délai de préavis, le travailleur a été dispensé entièrement ou partiellement des prestations.
 - non oui, le premier jour de dispense de prestations pendant le délai de préavis était le ___/___/_____
2. **Une indemnité de congé ⁽²⁾**
 - A. Cette indemnité couvre la période (sans tenir compte d'une éventuelle réduction visée à la deuxième case),
du ___/___/_____ au ___/___/_____ inclus (= période X)
Pour déterminer l'indemnité de congé, il a été tenu compte d'une ancienneté à partir du ___/___/_____
 - Le travailleur a de l'ancienneté qui se situe partiellement avant 2014 (ne pas compléter dans certains cas – lisez la feuille info E14) :
La période couverte par l'indemnité de congé ordinaire (= sans tenir compte de l'indemnité de reclassement) est calculée en additionnant a et b:
 - a. L'ancienneté à partir du ___/___/_____ jusqu'au 31.12.2013 inclus donne droit à une indemnité de congé de jours/mois ⁽¹⁾
 - b. L'ancienneté à partir du 01.01.2014 jusqu'au ___/___/_____ inclus donne droit à une indemnité de congé de semaines
 - B. La période couverte par l'indemnité de congé a été réduite de 4 semaines / jours en raison d'un outplacement au sens du chapitre V, section 1 de la loi du 05.09.2001 (concerne la période couverte par l'indemnité de congé ordinaire (avec un délai de préavis éventuellement presté partiellement) d'au moins 30 semaines. (= période Y)
 - C. Le contrat de travail a été rompu pendant une période d'incapacité au travail suite à de la maladie ou un accident prenant cours après la notification d'un délai de préavis :
La période couverte par l'indemnité de congé ordinaire (= sans tenir compte de l'indemnité de reclassement) a été réduite des jours de salaire garanti payé à partir du début de la période d'incapacité au travail suite à de la maladie ou un accident en cours, à savoir jours calendriers. (= période Z)

(1) Biffez ce qui ne convient pas

(2) Indemnité de rupture calculée sur le salaire normal (y compris l'indemnité de reclassement éventuelle prévue par l'art. 36 de la loi du 23.12.2005 relative au pacte de solidarité entre les générations)

Je déclare sur l'honneur que la présente déclaration en RUBRIQUE I est sincère et complète.

date ___/___/_____

signature de l'employeur

2/4

FORMULAIRE C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE

N° registre national (NISS) _____ / _____ - ____

D. Une indemnité de reclassement a été payée:

Montant de l'indemnité de reclassement: EUR

Période couverte par l'indemnité de congé ordinaire (= sans tenir compte de l'indemnité de reclassement):

Du ____ / ____ / _____ au ____ / ____ / _____ inclus

Montant de l'indemnité de congé: EUR

E. La période couverte par l'indemnité de congé (voir période X) a été réduite suite à l'application de la deuxième (voir période Y) et/ou de la troisième (voir période Z) case du point 2.

Cette indemnité de congé réduite couvre la période du ____ / ____ / _____ au ____ / ____ / _____ inclus.

3. A. une autre indemnité payée en raison de la fin du contrat de travail (autre que le délai de préavis ou indemnité de congé ordinaire), plus précisément:

une indemnité d'éviction

une indemnité dans le cadre d'une clause de non-concurrence

une indemnité octroyée alors que le travailleur a abandonné l'emploi ou a mis fin au contrat en commun accord avec l'employeur.
Ceci ne concerne pas la situation d'un licenciement par l'employeur, après concertation des travailleurs, dans le cadre d'un plan social en cas de restructuration.

B. Cette indemnité

couvre une période, à savoir du ____ / ____ / _____ au ____ / ____ / _____ inclus

est payée sous forme d'une somme

Montant : EUR (à l'exclusion d'un pécule de vacances ou d'une prime de fin d'année éventuelle).

Remarques :

PARTIE E - DONNEES PACTE GENERATIONS - ANNEXE-C4-PACTE GENERATIONS

Je ne complète pas cette partie étant donné que je ne tombe pas sous la loi CCT du 05.12.1968 ou parce que je dépends de la commission paritaire 328, 328.01, 328.02 ou 328.03 (transport urbain et régional).

Dans ce cas, je signe uniquement ma déclaration.

1. La fin du contrat de travail est la conséquence d'un licenciement ?

OUI **Passez à la question 2**

NON **Passez à la question 4**

2. J'ai créé une cellule pour l'emploi ou j'y participe ?

OUI **Complétez un formulaire annexe-C4-pacte générations**

NON **Passez à la question 3**

3. Le travailleur a, à la date du licenciement, \geq 45 ans et au moins 1 an d'ancienneté et n'a pas droit à un délai de préavis ou à une indemnité de congé de minimum 30 semaines?

OUI **Complétez un formulaire annexe-C4-pacte générations**

NON **Passez à la question 4**

4. Je (ou un fonds) paie une indemnité complémentaire au travailleur sur laquelle il n'y a pas de cotisations salariales redevables pour l'ONSS?

OUI **Complétez un formulaire annexe-C4-pacte générations**

NON **Signez cette déclaration**

Je déclare sur l'honneur que la présente déclaration en RUBRIQUE I est sincère et complète.

date

nom et signature de l'employeur ou de son délégué

cachet de l'employeur

RUBRIQUE II - A COMPLETER PAR LE TRAVAILLEUR

Important : A la fin de la période couverte par une rémunération ou une indemnité de congé, présentez-vous muni de ce formulaire auprès de votre organisme de paiement (syndicat ou CAPAC), qui vous aidera à compléter cette rubrique. Si vous recevez une indemnité en raison de la fin de votre contrat de travail (telle que indemnité de congé, indemnité en compensation du licenciement ou une autre indemnité visée au point 3 de la partie D), vous devez vous inscrire immédiatement après la rupture comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent pour votre domicile. Prenez connaissance de la feuille-info T74 disponible auprès de votre organisme de paiement ou sur le site internet www.onem.be.

Je demande des allocations de chômage à partir du ____ / ____ / _____ (1)

Je demande le complément d'ancienneté. Je joins le formulaire C126.

Demandez-vous à l'ONEM une indemnité en compensation du licenciement ? (2)

NON

OUI, à la date du ____ / ____ / _____ (3)

Fréquence de paiement souhaitée (4):

paiement unique

paiement par tranches mensuelles

(1) Si vous étiez occupé dans le cadre d'un contrat de travail pour un travail déterminé, joignez une copie de votre contrat de travail.

(2) Uniquement pour les ouvriers (et certains employés) qui satisfont à certaines conditions spécifiques, voir feuille info T145 sur www.onem.be

(3) Indiquez le jour ouvrable qui suit la période couverte par une rémunération ou une indemnité de congé et joignez un formulaire C1 si nécessaire.

(4) Votre choix est irrévocable et définitif.

Si vous n'avez pas encore demandé d'allocations de chômage entre la date à laquelle vous êtes devenu chômeur et ce jour, mentionnez-en le motif ci-dessous :

.....
.....
.....
.....

ANNEXE-C4-GENERATIONS

1. Avez-vous reçu un FORMULAIRE ANNEXE-C4-PACTE DE GENERATIONS de votre employeur?
 NON
 OUI et je complète la RUBRIQUE II de cette annexe.
2. Percevez-vous une indemnité complémentaire d'un précédent employeur?
 NON
 OUI Voir l'explication en RUBRIQUE I, PARTIE C du FORMULAIRE ANNEXE-C4-PACTE GENERATIONS que je joins.
 Voir l'explication sur un FORMULAIRE ANNEXE-C4-PACTE GENERATIONS ou sur un FORMULAIRE C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE introduit précédemment.

J'affirme sur l'honneur que la présente déclaration en RUBRIQUE II est sincère et complète.

date signature du travailleur

Les données sont traitées et conservées dans des fichiers informatiques. Vous trouverez de l'information concernant la protection de ces données dans la brochure de l'ONEM relative à la protection de la vie privée.

POSTE PART-APE

Etat mensuel des prestations (EMP)

(à établir et à envoyer **en cas d'absence uniquement** - hors congés scolaires)

CONVENTION N°: APE-ENSEIGNEMENT	N° DE POSTE: PART-RW
--	-----------------------------------

Nom: **Prénom:**

N° de matricule complet (11 chiffres):

Fonction précise:

Date d'entrée en fonction:

Employeur: (dénomination et adresse complète)

Matricule FASE: **ECOT:**

N° de téléphone: **N° de fax:**

Année scolaire 2023-2024		Mois :	
1		16	
2		17	
3		18	
4		19	
5		20	
6		21	
7		22	
8		23	
9		24	
10		25	
11		26	
12		27	
13		28	
14		29	
15		30	
		31	

Pour les instructions, voir points 3 & 4 de ces directives. A compléter **avec précision**.

Veuillez indiquer la date de fin de l'absence si celle-ci dépasse le dernier jour de l'état mensuel

Le(s) document(s) justificatif(s) doit(vent) accompagner l'EMP et être transmis au plus tôt au Service ACS-APE du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que le document en usage dans l'établissement (**CF12, SEC12, FOND12, ...**) notifiant la **reprise des fonctions** après une longue absence (maladie de plus de 30 jours, congé de maternité, ...).

Certifié sincère et exact

Signature de l'employeur

Cachet de l'employeur

Cadre réservé à l'Administration

EMP reçu le _____

APPLICATION DE L'ART. 100, § 1 DE LA LOI RELATIVE A L'ASSURANCE OBLIGATOIRE SOINS DE SANTE ET INDEMNITES COORDONNEE DU 14.07.1994 ET DE L'ART. 239 – 2° DE L'A.R. DU 4 NOVEMBRE 1963 MODIFIE PAR L'A.R. DU 31 DECEMBRE 1983.

(PRESOMPTION LEGALE DE L'INCAPACITE DE TRAVAIL EN PERIODE DE GROSSESSE OU D'ALLAITEMENT).

DOCUMENT II
DECLARATION DE L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e)²,,
employeur de Madame ³,
ai pris connaissance de la décision prise par le médecin du travail, qu'à partir du,
Madame est dans l'impossibilité d'effectuer temporairement son travail
et déclare, conformément à l'article 42 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, ne pouvoir lui confier d'autres
travaux compatibles avec son état.

Date :

Signature :

Cachet de l'employeur :

(joindre l'avis de la Médecine du travail)

² Nom et adresse de l'employeur

³ Prénom, nom de jeune fille et date de naissance de la travailleuse

DECLARATION

Administration de la fiscalité
des entreprises et des revenus

Précompte professionnel – Attribution de la réduction pour charges de famille

(à compléter par les **contribuables mariés ou
cohabitants légaux** avec charges de famille qui
bénéficient tous les deux de revenus professionnels)

Cadre réservé au conjoint/cohabitant légal qui renonce aux réductions

▪ Je soussigné(e) (nom, prénom, adresse)

NN ou date de naissance : déclare, pour l'application de la réglementation en matière de précompte professionnel, me désister du bénéfice des réductions pour charges de famille et opte pour que ces réductions soient accordées à mon conjoint (nom, prénom)

▪ Je déclare porter cette décision à la connaissance du ou des débiteurs de mes revenus professionnels.

Nom et adresse du ou des débiteurs précités :

.....
.....
.....
.....

Date :

Signature

Cadre réservé au conjoint/cohabitant légal qui opte pour les réductions

▪ Je soussigné(e) (Nom, prénom) NN ou date de naissance : opte, en ce qui concerne l'application de la réglementation en matière de précompte professionnel, pour l'attribution des réductions pour charges de famille.

▪

Date :

Signature

POSTE PART-APE
Demande de remplacement

Convention: APE-ENSEIGNEMENT

Poste n°: PART-RW.....

Nom, prénom :

N° de matricule (obligatoire - 11 chiffres):

Adresse:

Nature du diplôme:

Engagé en qualité de

A partir du: jusqu'au:

Dénomination de l'employeur:

Nom du responsable:

Adresse:.....

N° de téléphone: N° de fax:

E-mail:

• **A démissionné:** dernier jour presté le:

• **A été licencié:** dernier jour presté le:

• **Maladie ou accident vie privée:** du au

• **Congé de maternité:** duau

• **Mesure de protection de la maternité (écartement):** à partir du.....

• **Congé d'écartement suivi du congé de maternité:** du.....au.....

• **Autre:** motif:

- du au

Seules les demandes auxquelles ont été jointes les pièces justificatives seront examinées.

(Pour la transmission et les instructions voir point 4 (demande de remplacement)).

Date:

Cachet et signature de l'employeur ou son délégué

Cadre réservé à l'administration

Demande reçue le _____

Vérification:

Visa:

Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux travailleurs dont le contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et aux employés qui les occupent.

Article 2. A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, les travailleurs visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pour une durée fixée comme suit :

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1° Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2° Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard du père.	A partir du 1er janvier 2023, vingt jours à choisir dans les quatre mois à dater du jour d'accouchement. (3 jours à charge de l'employeur – 17 jours à charge de la mutuelle)
4°bis <i>Pour l'application du présent arrêté la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.</i>	
5° Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant), d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant), d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
8° Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de la cérémonie. <i>(Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.)</i>
9° Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée.	Le jour de la fête. <i>(Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.)</i>

10° Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
10°bis Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
12° (Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.)	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
12°bis (Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.)	Le temps nécessaire.
12°ter (Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen).	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
13° (Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales).	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14° L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	De 4 à 6 semaines à prendre dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Article 3. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 2, nos 2, 3, 5, 8 et 9.

Article 4. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application de l'article 2, 6° et 7°.

Article 4bis. Pour l'application du présent arrêté la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

Article 5. L'arrêté royal du 23 novembre 1961 relatif au maintien du salaire normal de l'ouvrier pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles est abrogé.

Article 6. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ALLOCATION DE FOYER

Décret du 4 mai 2005

Désignation de la/du bénéficiaire

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
AGE
Service ACS-APE
Boulevard Léopold II 44
1080 BRUXELLES

Rubr.	Membre du personnel qui introduit la demande	Rubr.	Conjoint ou personne avec qui l'agent cohabite
1	Le (La) soussigné(e) Nom, prénoms :	8	Nom, prénoms :
2	Lieu et date de naissance :	9	Lieu et date de naissance :
3	Adresse personnelle :	10	Adresse personnelle :
4	Établissement :	11	Dénomination de l'employeur :
5	Adresse de l'établissement :	12	Adresse de l'employeur :
6	Fonction :	13	Date d'entrée en fonction :
7	N° de matricule :		

déclare sur l'honneur :

- que les renseignements précités sont sincères et exacts ;
- qu'il/elle communiquera immédiatement toute modification de même que tout changement de l'état civil au moyen d'une nouvelle déclaration établis selon le même modèle ;
- que son conjoint ne bénéficie pas de l'allocation de foyer.

Fait à, le

Signature du membre du personnel introduisant la demande

RELEVÉ DES ABSENCES NON RÉGLEMENTAIREMENT JUSTIFIÉE DU PERSONNEL PART-APE**ABSENCES POUR MOTIF DE GREVE (uniquement)**

MOIS/ANNEE	<u>Identification de l'établissement :</u> (dénomination et adresse complète)					N° FASE :					N° ECOT (10 chiffres) :				
Nom - prénom	Matricule complet										TYPE (ACS-APE-PART-APE)	Date	Motif invoqué	Signature *	
														GREVE	
														GREVE	
														GREVE	
														GREVE	
														GREVE	
														GREVE	
														GREVE	

* Les membres du personnel dont les noms figurent sur cette liste marquent leur accord pour la récupération directe sur subvention-traitement (grève uniquement)

Mention manuscrite : Certifié sincère et exact,

Fait à date :

J'atteste que la possibilité a été offerte au membre du personnel de faire acter toute observation relative aux absences non réglementairement justifiées relevées ci-dessus.

Nom, prénom et qualité du signataire :

Signature

RELEVÉ DES ABSENCES NON RÉGLEMENTAIREMENT JUSTIFIÉES DU PERSONNEL PART-APE

ABSENCES POUR MOTIFS AUTRES QUE LA GREVE

MOIS/ANNEE 	<u>Identification de l'établissement :</u> (dénomination et adresse complète) N° FASE : N° ECOT (10 chiffres) :													
Nom - prénom	Matricule complet										TYPE <small>(ACS-APE)</small>	Date	Motif éventuel invoqué	Signature

Mention manuscrite : Certifié sincère et exact,

Fait à date :

J'atteste que la possibilité a été offerte au membre du personnel de faire acter toute observation relative aux absences non réglementairement justifiées relevées ci-dessus.

Nom, prénom et qualité du signataire :

Signature

PERSONNEL PART-APE

DATES LIMITES DE RECEPTION DES DOCUMENTS			
LIQUIDATION	PERIODE	Traitement payé le	Document reçu au plus tard le
Septembre 2023	01/09/23 au 30/09/23	29/09/23	13/09/23
Octobre 2023	01/10/23 au 31/10/23	31/10/23	13/10/23
Novembre 2023	01/11/23 au 30/11/23	30/11/23	14/11/23
Décembre 2023	01/12/23 au 31/12/23	29/12/23	07/12/23
Janvier 2024	01/01/24 au 31/01/24	31/01/24	15/01/24
Février 2024	01/02/24 au 28/02/24	29/02/24	13/02/24
Mars 2024	01/03/24 au 31/03/24	29/03/24	13/03/24
Avril 2024	01/04/24 au 30/04/24	30/04/24	12/04/24
Mai 2024	01/05/24 au 31/05/24	31/05/24	14/05/24
Juin 2024	01/06/24 au 30/06/24	28/06/24	12/06/24
Juillet 2024	01/07/24 au 31/07/24	31/07/24	15/07/24
Aout 2024	01/08/24 au 31/08/24	30/08/24	13/08/24

Il est à noter que pour chaque mois, une date de liquidation est fixée afin de pouvoir s'assurer que la subvention-traitement soit versée au membre du personnel pour autant que toutes les conditions soient remplies. Une date de liquidation dite "intermédiaire" est également prévue. Toutefois, le recours à la liquidation intermédiaire n'aura lieu que si un traitement erroné ou tardif du dossier de l'agent est lié à une faute imputable à l'Administration. Par exemple, un dossier introduit tardivement par l'école/PO ne pourra donc faire le bénéfice de la liquidation intermédiaire.

Annexe 11

POSTES PART-APE : CALCUL DE LA QUOTE-PART DE L'EMPLOYEUR.

Le mode de calcul de la quote-part des établissements dans le coût des postes PART-APE a été considérablement modifié et simplifié dans la convention APE Enseignement

Depuis le 1^{er} janvier 2022 le montant est déterminé selon le calcul suivant :

(Salaire BRUT (indexé) + allocation de foyer-résidence + cotisation patronale 23,62%) * 30% = Solde à la charge de l'employeur

Ce mode de calcul tient automatiquement compte du coût réel de l'emploi, puisqu'il prend en considération le barème, l'ancienneté, ainsi que la charge du membre du personnel.

Cette nouvelle formule a également pour avantage de fixer durablement la quote-part de l'employeur en toute transparence, indépendamment du profil de l'agent sous contrat PART-APE (âge, nbre de mois de chômage etc)

Quelque exemples chiffrés (bénéficiaire d'une allocation de foyer)

Niveau du diplôme	Barème	Charge	BRUT annuel 100 %	mensuel brut indexé	F/R	COT PAT	Montant mensuel de la quote-part
Puériculteur(trice)	151	mi-temps	14587,18	1215,50	59,98	301,27	473,03
		4/5 temps	14587,18	1944,80	95,97	482,03	756,84
CESS	671	mi-temps	14275,77	1189,55	59,98	295,14	463,40
		4/5 temps	14275,77	1903,28	95,97	472,22	741,44
CESI, CEB ou sans diplôme	630	mi-temps	13750,00	1145,74	59,98	284,79	447,15
		4/5 temps	13750,00	1833,18	95,97	455,67	715,45

Remarques :

- Les exemples ci-dessus sont donnés à titre d'information et n'engagent pas la responsabilité de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Les montants sont calculés avec une ancienneté 0 et à l'index en vigueur au 01/01/2023 (1,9999). Pour rappel, ce dispositif permet la valorisation de l'ancienneté, acquise en tant que PTP, du membre du personnel (voir point 6.3 de la présente circulaire).
- Depuis le 1^{er} janvier 2022 et l'entrée en vigueur de la nouvelle convention APE Enseignement les postes PART-APE ne bénéficient plus des anciennes réductions de charges patronales.
- Comme précédemment, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année **restent à la charge complète de l'employeur.**