



Circulaire 8981

du 11/07/2023

Directives relatives à l'engagement de puériculteur(trice)s ACS-APE dans l'enseignement fondamental ordinaire pour l'année scolaire 2023-2024

Cette circulaire abroge et remplace la(les) circulaire(s) : 8666

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 puériculteur(trice)s ACS-APE 2023-2024
--------	---

Mots-clés	puériculteur;puéricultrice;ACS;APE;fondamental;ordinaire
-----------	--

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 Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Maternel ordinaire

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 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.

Vous trouverez ci-après les directives relatives à l'engagement, à la constitution et à la gestion du dossier administratif et pécuniaire des puériculteurs(trices) sous statut ACS ou APE engagé(e)s dans les établissements d'enseignement ordinaire en Région de Bruxelles-Capitale ou en Région wallonne, dans le cadre du Décret du 12 mai 2004 relatif aux droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française.

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 des membres du personnel concernés (de leur rédaction à leur transmission) ainsi que des informations d'ordre général.

Vous trouverez en annexe différents « modèles type » (contrat de travail, contrat de travail de remplacement, état mensuel des prestations...) ainsi qu'une note informative d'ACTIRIS (ACS) à destination des employeurs dans l'Enseignement.

Afin de ne pas retarder la gestion du dossier de vos agents sous statut ACS/APE et par conséquent, 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-PTP les dossiers complets, en n'omettant pas de compléter le nouveau formulaire des données signalétiques complémentaires des membres du personnel.

Je souhaite par ailleurs vous rappeler 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.

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 puériculteurs(trices) 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 à l'Administration. En particulier, **la durée d'engagement (10 mois maximum) figurant sur la dépêche doit être scrupuleusement respectée.**

Depuis le 1^{er} septembre 2016, La Réforme des **Titres et Fonctions** est entrée en vigueur. Elle a pour vocation d'harmoniser les titres, fonctions et barèmes des professionnels de l'enseignement fondamental et secondaire de tous les réseaux en Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle vise également à garantir la priorité aux titres requis sur les titres suffisants et à instaurer un régime de titres en pénurie.

Ce régime a été **simplifié** depuis 1^{er} septembre 2020, par le décret du 17 juillet 2020 portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie. En effet, ce décret modifie la priorité des titres en mettant les titres requis et suffisants sur pied d'égalité en cas de primo-recrutement. Ceux-ci sont donc prioritaires sur les titres de pénurie et titres de pénurie non listés. Par ailleurs, seul le recrutement d'un porteur de titre de pénurie non listé doit encore faire l'objet d'un procès-verbal de carence. Enfin, la Chambre de la pénurie est supprimée, plus aucune demande ne doit donc être formulée envers cette chambre.

Les membres du personnel ACS/APE recrutés dans des **fonctions analogues** à celles fixées par l'AGCF du 5 juin 2014¹ sont pleinement concerné(e)s par le régime des Titres et fonctions et dès lors par ces nouveautés simplificatrices, aussi bien en ce qui concerne les mesures relatives aux titres que celles relatives à la priorisation. Toutes les mesures dérogatoires et transitoires leur sont applicables. L'application « PRIMOWEB » permet de retrouver la liste des titres requis (TR), suffisants (TS) et de pénurie (TP) pour chacune de ces fonctions listées au sein de cet AGCF.

En ce qui concerne les dispositions pratiques liées à ce dispositif je vous renvoie vers circulaires spécifiques aux titres et fonctions parues pour cette rentrée scolaire concernant les différents réseaux et niveaux respectifs.

Enfin, je sollicite votre plus grande attention à l'égard de tous ces éléments importants lors de l'engagement de vos agents ACS/APE et vous remercie grandement de votre collaboration.

Caroline DESIR,
Ministre de l'Education

Engagement et constitution du dossier

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

Remarque préalable importante

Les présentes directives **ne concernent pas** les puériculteurs(trices) désigné(e)s ou engagé(e)s en vertu du décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les directives relatives à ces personnels sont les mêmes que celles relatives aux personnels statutaires de l'enseignement.

Ces directives **ne concernent pas non plus** les puériculteurs(trices) contractuel(le)s, engagé(e)s en remplacement des puéricultrices statutaires désignées ou engagées en vertu du décret du 2 juin 2006 précité.

Pour ces personnels, d'autres directives sont établies.

1. CONDITIONS D'ENGAGEMENT

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

- a) **après** réception de la dépêche autorisant l'engagement ou l'autorisation de remplacement du (de la) puériculteur(trice);
- b) **après réception** de la dépêche de désignation conjointement au point a) et ce, uniquement pour l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- c) **après** avoir respecté scrupuleusement les règles d'engagement telles que prévues par le décret du 12 mai 2004 relatif aux droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française, **tel que modifié** par le décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles (à savoir les nominations, les réaffectations, ...);
- d) **après** présentation de " l'état de droit " APE, pour les postes octroyés par la Région wallonne (postes RW) ou de l'"A6" pour les postes octroyés par la Région de Bruxelles-Capitale (postes RB) attestant que l'ACS/APE remplit les conditions régionales d'emploi. Ces documents doivent être valables au plus tard **la veille de l'engagement** en ce qui concerne les postes APE, et **le jour de l'engagement** pour les postes ACS.
- e) **après** présentation de l'extrait de casier judiciaire (modèle 596.2).

Le(la) puériculteur(trice) ACS/APE doit être de conduite irréprochable (article 5 du décret du 12/5/2004).

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

Remarque : depuis la réforme des titres et fonctions, la liste des titres relatifs à la fonction de puériculteur(trice) est consultable via l'application « Primoweb » disponible sur le site « enseignement.be »

En cas de non-respect de ces conditions, l'employeur ayant procédé à l'engagement du(de la) puériculteur(trice) sera seul responsable de la rémunération de celle-ci.
--

 **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.

En ce qui concerne les **ACS** (région de Bruxelles-Capitale), aucune dérogation n'est possible et tout contrat dépassant cette limite ne sera plus subventionnable.

Moyennant une demande préalable adressée au service ACS-APE, le titulaire d'un poste **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 ce qui précède c'est l'employeur qui devra prendre en charge la rémunération du travailleur.

2. CONSTITUTION DU DOSSIER ADMINISTRATIF ET PECUNIAIRE

2.1. Transmission du dossier

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

Le Service **ACS-APE-PTP** est le **seul service FLT** à gérer le dossier des agents ACS/APE et PTP. **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 d'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;
- la dépêche de désignation uniquement pour l'enseignement organisé;
- en cas de remplacement, l'autorisation de remplacement + la dépêche initiale de l'octroi du poste
- le contrat de travail ou le contrat de travail de remplacement;

- l'horaire de travail;
- " l'état de droit APE" du FOREM ou l' "A6" d'ACTIRIS;
- la demande d'avance (FOND12 ou CF12 OBL);
- une composition de ménage récente (3 mois)*
- un extrait de casier judiciaire (**modèle 569. 2**);
- un document de l'organisme bancaire;
- une copie du diplôme ou 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 puéricultrice ACS/APE.

(**) 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 (de la) puéricultrice. Le Service ACS-APE-PTP du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles peut ainsi identifier immédiatement le (la) puériculteur(trice) engagé(e), 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 du (de la) puériculteur(trice).

Un volet de ce transmis est consacré à la communication des numéros ECOT des établissements scolaires où le (la)puériculteur(trice) 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 lieu d'affectation est renseigné sur la dépêche ministérielle. En principe, dans le cas d'un poste de puériculteur(trice), un seul lieu d'affectation est attribué par dépêche. Il doit être respecté et correspond par ailleurs au choix opéré lors de l'introduction de la demande de poste.

Les informations relatives aux règles à suivre en matière de déclarations DIMONA sont reprises en 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 puériculteur(trice) ainsi engagé(e).

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 le remplacement.

En cas de non-respect de ce point, l'employeur assumera seul la rémunération du (de la) puériculteur(trice) engagé(e).

Remarque : par facilité, la période d'engagement de « 10 mois » est parfois indiquée, bien que depuis la réforme des rythmes scolaires la période réelle maximale est en fait de 313 jours pour l'année scolaire 2023-2024, soit du 28/08/2023 au 05/07/2024.

2.2.3. La copie de la dépêche de désignation permettant l'engagement ou le remplacement (uniquement pour l'Enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles)

Dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles, la désignation des membres du personnel ACS/APE se fait directement par le Service des Désignations de WBE. Le dossier administratif du membre du personnel sera donc constitué, entre autres, de la dépêche octroyant le poste ainsi que de la dépêche de désignation.

2.2.4. Le contrat de travail ou le contrat de travail de remplacement

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

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

Remarques:

1. Vous trouverez en annexe un modèle de contrat de travail et un modèle de contrat de travail de remplacement; il en existe un pour les postes octroyés par la Région wallonne (postes RW) et un pour les postes octroyés par la Région de Bruxelles-Capitale (postes RB).

2. Le **contrat de travail de remplacement** doit être utilisé dans tous les cas de remplacements autorisés (voir point 5.3.). En effet, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit des dérogations en matière d'indemnités et de préavis en cas de remplacement, à la condition que l'identité de l'agent remplacé ainsi que le motif du remplacement y soient clairement indiqués.

Le contrat de travail de remplacement ne doit pas être établi en cas de licenciement ou de démission. Pour ces deux derniers cas, le modèle de contrat à utiliser est le contrat de travail (il s'agit plutôt d'une reprise définitive du poste). Toutefois, une autorisation préalable de remplacement doit être obtenue avant de procéder à tout engagement. Cette autorisation de remplacement a pour but de vérifier la disponibilité du poste et le non chevauchement des périodes d'engagement.

3. La date de début du contrat doit être celle du premier jour des prestations de la puéricultrice. Les dispositions de l'article 10 du décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs doivent toutefois être strictement respectées.

Aussi, pour les postes octroyés pour toute l'année scolaire 2023-2024, le contrat de travail prendra cours le **28 Aout 2023**, à la condition toutefois que le "l'Etat de droit", ou l' "A6", de la puéricultrice soit valable à la date du 27 Aout 2023 pour les APE (la veille de l'engagement) et 28 Aout 2023 pour les ACS (le jour de l'engagement).

Nonobstant l'attribution des postes pour deux années consécutives, aucun contrat de travail ne peut être établi pour plus d'une année scolaire (du 28/08/23 au 05/07/2024 pour 2023-2024).

4. Le **lieu de travail** doit être **clairement** indiqué; il doit être celui précisé sur la dépêche ministérielle autorisant l'engagement.
5. Toutes les dispositions de la **loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail s'appliquent au contrat de travail et au contrat de travail de remplacement des puériculteurs(trices) ACS/APE.
6. 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, le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement, les contrats de travail annexés à la présente circulaire ne prévoient plus de clause d'essai.
7. 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 **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.
8. Tout renseignement général relatif au contrat de travail peut être obtenu auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale via le centre de contact qui est accessible par téléphone ou par mail : info.cls@emploi.belgique.be (français) ou info.tsw@werk.belgie.be (néerlandais). Toutes les informations utiles peuvent également être consultées sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: <https://emploi.belgique.be> , thème "Contrats de travail".

A l'issue du contrat de travail, le formulaire C4 doit être délivré au (à la) puériculteur(trice). Ce document doit reprendre le n° d'employeur ONSS de la Communauté française 000370539.

Il s'agit du formulaire C4 "normal" et non du formulaire C4-enseignement, le (la) puériculteur(trice) étant engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail (Loi du 3 juillet 1978).

Un exemplaire du C4 se trouve en annexe.

Il s'agit d'un specimen et il est conseillé de se procurer la dernière version du document sur le site de l'ONEM, en veillant à bien indiquer les numéros ONSS et entreprise de la Fédération Wallonie-Bruxelles

2.2.5. " L'état de droit " du FOREM ou l' "A6" d'ACTIRIS

2.2.5.1. L'état de droit" APE pour les postes octroyés en Région wallonne (postes RW)

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 du début du contrat.

2.2.5.2. L' "A6" pour les postes octroyés par la Région de Bruxelles-Capitale (postes RB)

Ce document, délivré par ACTIRIS en Région de Bruxelles-Capitale, doit attester que, **le JOUR DE L'ENGAGEMENT**, le (la) puériculteur(trice) remplit les conditions régionales d'engagement.

La prise en charge de la rémunération du (de la) puériculteur(trice) par la Fédération Wallonie-Bruxelles est liée à la date de validité de " L'état de droit APE" ou de l' "A6".

Il est donc conseillé aux employeurs d'être en possession de ces documents AVANT l'entrée en fonction du (de la) puériculteur(trice) et de la signature du contrat.

2.2.6. L'horaire de travail

Cet horaire sera établi en **4 exemplaires**:

- un exemplaire constituera l'un des éléments du dossier administratif et pécuniaire à transmettre au Service ACS-APE-PTP du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- un exemplaire sera remis au (à la) puériculteur(trice);
- un exemplaire sera conservé par l'employeur;
- un exemplaire sera envoyé au service d'inspection de l'enseignement maternel.

2.2.7. La demande d'avance

La demande d'avance est le document en usage dans tous les établissements d'enseignement fondamental subventionnés ou organisés 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 par l'établissement scolaire où le (la) puériculteur(trice) 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 (de la) puériculteur(trice));
- 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.

2.2.8. Une composition de ménage

Un(e) puériculteur(trice) nouvellement engagé(e) devra fournir ce document.

Toute modification de la situation familiale du (de la) puériculteur(trice) ou un déménagement devra être renseignée par une nouvelle composition de ménage.

2.2.9. Un extrait de casier judiciaire

Le (la) puériculteur(trice) doit être de **conduite irréprochable**; il (elle) doit donc fournir 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.

Pour tout(e) puériculteur(trice) nouvellement engagé(e), ce document est nécessaire dès l'entrée en fonction.

Toutefois, dans le cas où le(la) puériculteur(trice) est occupé(e) au 28 Aout 2023 par le même employeur qu'au 27 août 2023, ce document n'est pas nécessaire.

Par ailleurs, 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.

2.2.10. Un document de l'organisme bancaire

Ce document doit mentionner les numéros et intitulé du compte bancaire **PERSONNEL** du (de la) puériculteur(trice).

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 (la) puériculteur(trice) est client(e).

Attention: tout changement de compte du (de la) puériculteur(trice) devra être renseigné avant le 10 du mois courant.

La simple notification 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 (la) puériculteur(trice) est client(e) doit être envoyé.

Un(e) puériculteur(trice) nouvellement engagé(e) doit fournir ce document dès son entrée en fonction.

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

2.2.11. Une copie du diplôme (brevet, certificat d'études et de qualification)

Le diplôme ne doit être remis que lors de la première entrée en fonction comme puériculteur(trice).

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.

2.2.12. 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.

2.2.13. 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-PTP.

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(sa) puériculteur(trice) 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 puériculteur(trice)** 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(à la) puériculteur(trice) (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 règlementairement justifiées notamment).

3.1.1. Le(la) puériculteur(trice) ne s'est pas absenté(e)

Si le(la) puériculteur(trice) ne s'est pas absenté(e), en-dehors des congés scolaires, il n'a pas lieu d'envoyer d'état des prestations.

3.1.2. Le(la) puériculteur(trice) s'est absenté(e) (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 (la) puériculteur(trice), par assimilation aux personnels statutaires, est tenue 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(la) puériculteur(trice) 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) puériculteur(trice)(s) 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 ou un CF12 OBL, 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-PTP 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 plus les transmettre à l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3.1.2.2. Accident de travail

Pour tous(tes) les puériculteur(trice)s ACS et pour les puériculteur(trice)s 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 ; mail: Attesten.certificats@medex.belgium.be. Le modèle de ce certificat se trouve dans la circulaire 4746 du 25/02/2014.

Pour les puériculteur(trice)s 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-PTP 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.

La puéricultrice doit également envoyer un certificat médical de congé de maternité auprès de l'organisme de contrôle "CERTIMED".

Il est impératif qu'un **FOND12 ou un CF12 OBL**, 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-PTP 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.**

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 puéricultrice 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 puéricultrice 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 puéricultrice 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 puéricultrice, 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 ou un CF12 OBL, 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-PTP 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.

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 puéricultrice 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 ou un CF12 OBL, 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-PTP 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.

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 puériculteur(trice).

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 puériculteurs(trices) soient correctement informé(e)s par leur employeur en cette matière.

En effet, ils(elles) ne sont pas concerné(e)s 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 ACS/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-PTP
Nom de l'agent traitant (voir point 7.2.)
Boulevard Léopold II 44
1080 Bruxelles

4. LE RELEVÉ DES ABSENCES NON RÉGLEMENTAIREMENT JUSTIFIÉES (ANRJ)

Il s'agit d'un document collectif que les établissements/PO doivent transmettre mensuellement au Service ACS-APE-PTP. 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-PTP.

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-PTP. 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-PTP
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

5.1.1. Pour les établissements de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles

L'employeur doit suivre la procédure suivante :

- a) Envoi de la demande de remplacement accompagnée des documents requis par courrier ou par mail au Service ACS-APE

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.

- b) Après réception de l'autorisation accordée par le service ACS-APE, envoi par mail de la demande de remplacement, accompagnée de l'autorisation, au Service des Désignations de la Direction générale des Personnels de l'Education de WBE.

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction générale des Personnels de l'Education de WBE
Service des Désignations
Monsieur Abdellaziz BEZDI
Boulevard du Jardin Botanique 20/22
1000 BRUXELLES

5.1.2. Pour les établissements de l'enseignement subventionné.

Pour les réseaux d'enseignement subventionné, la demande doit être faxée ou envoyée par courrier à l'adresse suivante:

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

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 PTP dans l'enseignement fondamental.

Dans l'enseignement de Wallonie-Bruxelles-Enseignement (WBE), la désignation des membres du personnel ACS/APE se fait directement par le Service des Désignations de la Direction générale des Personnels de l'Éducation de WBE.

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

Remarques importantes:

Les employeurs veilleront à respecter les règles de priorité prévues par le décret du 12 mai 2004 relatif aux droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

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 (la) puériculteur(trice) n'a pas pris ses fonctions

Pour le réseau d'enseignement organisé par la FWB: l'employeur doit envoyer au Service des Désignations de WBE la demande de remplacement reprise en annexe afin d'obtenir au plus vite une nouvelle dépêche de désignation.

5.3.2. Le (la) puériculteur(trice) 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 ou CF12OBL).

Remarque : bien que l'autorisation préalable soit requise, vous pouvez utiliser le contrat de travail en lieu et place du contrat de remplacement. Il s'agit plutôt dans ce cas d'une reprise de poste.

5.3.3. Le (la) puériculteur(trice) est licencié(e)

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 ou CF12OBL).

Remarque : bien que l'autorisation préalable soit requise, vous pouvez utiliser le contrat de travail en lieu et place du contrat de remplacement. Il s'agit plutôt dans ce cas d'une reprise de poste.

Veillez noter qu'en cas de licenciement de la part de l'employeur, l'indemnité de rupture est à charge de ce dernier. Référence légale : Art.37 de la loi du 3 juillet 1978.

5.3.4. Le (la) puériculteur(trice) suspend l'exécution de son contrat de travail

5.3.4.1. 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^e jour d'absence du (de la) puériculteur(trice).

Documents à envoyer:

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

5.3.4.2. 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 organisé ou par l'organisme assureur choisi par le PO pour les agents de l'enseignement subventionné).

5.3.4.3. 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).

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.

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 à l'ACS-APE.

5.3.4.4. 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). Le remplacement peut être accordé à partir du premier jour d'écartement de la puéricultrice.

5.3.4.5. 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 (copie de la demande et accord du PO).

5.3.4.6. 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 déclaration de DIMONA et des risques sociaux 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, 5984 du 12/12/16, 6251 du 27/06/17 et 6358 du 18/09/17) 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 organisé et subventionné, sur le numéro ONSS du Ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles secteur enseignement **000370539**.

Le lieu d'affectation où le membre du personnel exerce ses fonctions et qui est celui indiqué sur la dépêche ministérielle doit faire l'objet d'une déclaration DIMONA.

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 ACS/APE rémunérés par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de garantir l'assurabilité sociale du personnel ACS/APE.

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: **220.916.609**

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 (exemple ec000146@adm.cfwb.be).

6.2. Allocations familiales

Pour les APE (Région wallonne):

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>.

Pour les ACS (Région Bruxelles-Capitale):

Pour l'octroi des allocations familiales, l'agent doit signaler les changements intervenus dans sa situation professionnelle à FAMIRIS, sis rue de Trèves 70 à 1000 Bruxelles (téléphone: 0800/35.950 ; Adresse mail : info@famiris.brussels)

6.3. Ancienneté pécuniaire

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

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

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

Les coordonnées de contact ainsi que 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 au:

– ***pour l'enseignement obligatoire:***

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

7.1. Courrier

Le **dossier administratif et pécuniaire** du (de la) puériculteur(trice) doit être envoyé à l'adresse suivante:

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration Générale de l'Enseignement (AGE)
Service ACS-APE-PTP
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 puériculteurs(trices) auprès du Service ACS-APE-PTP 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 publication de nouvelles circulaires (voir circulaires 1335, 4274 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 renseignements relatifs à l'engagement ou au dossier administratif et pécuniaire du (de la) puériculteur(trice) 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:

Région de Bruxelles-Capitale	Monsieur DEWANDELEER olivier.dewandeleer@cfwb.be	Tel: 02/413.27.82
Province de Hainaut	Madame ENCINAS anna.encinas@cfwb.be	Tel: 02/413.27.99
Province de Liège	Madame VINCENT cecile.vincent@cfwb.be	Tel: 02/413.27.96
Province du Brabant wallon Province de Luxembourg	Madame HARRAK ihesan.harrak@cfwb.be	Tel: 02/413.41.31

Province de Namur	Monsieur GUIGNARD karl.guignard@cfwb.be	Tel: 02/413.21.62
Directeur	Bernard VERKERCKE bernard.verkercke@cfwb.be	Tel : 02/413.25.71
Collaborateur administratif	OGBONI Eloi eloi.ogboni@cfwb.be	Tel : 02/413.30.40

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
- ✓ un document d'information d'ACTIRIS à destination des employeurs dans l'Enseignement **situés en Région de Bruxelles-Capitale uniquement (ACS)**

Vous trouverez ci-après un exemplaire:

- ∞ de la **page de transmis**;
- ∞ du **formulaire des données signalétiques complémentaires**;
- ∞ du **contrat de travail** pour les postes octroyés par la Région wallonne;
- ∞ du **contrat de travail de remplacement** pour les postes octroyés par la Région wallonne;
- ∞ du **contrat de travail** pour les postes octroyés par la Région de Bruxelles-Capitale;
- ∞ du **contrat de travail de remplacement** pour les postes octroyés par la Région de Bruxelles-Capitale;
- ∞ d'**avenant au contrat de travail**;
- ∞ du **formulaire C4** pré-rempli avec le numéro d'employeur du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (*)
- ∞ de l'**horaire de travail**;
- ∞ 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**;
- ∞ du **relevé mensuel des absences non réglementairement justifiées (pour motif de grève et pour motif autre que la grève)**.

* La dernière version de ce document est téléchargeable sur le site de l'ONEM

Il vous appartiendra de reproduire ces modèles de document; aucun autre exemplaire ne vous sera transmis, même en cas d'autorisation de remplacement.

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.**

Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Agents contractuels subventionnés
(ACS)

Transmis au Service ACS-APE-PTP

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Employeur:

Adresse:

.....

Tél: **Fax:** **E-mail:**.....

Etablissement	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:

(au sein de l'établissement ou du PO)

tél.:

E-mail:

Dossier administratif et pécuniaire de:

Nom, prénoms:

Matricule (11 chiffres):

(obligatoire sauf si tout nouvel engagement)

N° Registre national:

(obligatoire)

Fonction: PUERICULTEUR(TRICE)

Poste:

Liste des documents à joindre

- copie de la dépêche ministérielle ou de l'autorisation de remplacement
- copie de la dépêche de désignation ou de la désignation pour le remplacement (ens. organisé par la FWB)
- un exemplaire du contrat de travail (formulaire C201.3 du **Ministère de la CF**)
- l'état de droit APE du FOREM ou le document A6 d'ACTIRIS
- la demande d'avance
- le formulaire des données signalétiques complémentaires
- composition de ménage récente
- extrait de casier judiciaire (**modèle 596.2**)
- document de l'organisme financier reprenant le n° de compte personnel de l'agent
- copie des diplômes, des titres ou de l'attestation
- 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))
- un exemplaire de l'horaire de travail
- attestations des services rendus dans l'enseignement ou autres services publics + récapitulatif (SA-1)

*Les documents marqués d'un astérisque ne seront transmis que lors de la 1ère entrée en fonction en qualité de "puériculteur(trice)"

Cadre réservé à l'Administration

Dossier reçu le _____

Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Agents contractuels subventionnés (ACS)

Données signalétiques complémentaires relatives au membre du personnel.

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. **ETAT CIVIL²** :

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** Erreur ! Signet non défini. (handicapé/non handicapé)

3. **NOM** : **Prénom** :

Né(e) à (ville et pays) :

- A charge (ne perçoit aucun revenu prof. propre ni d'allocations de chômage, de pension, d'indemnités de mutuelle)¹
- Pas à charge¹
- Pas à charge¹, mais perçoit un revenu prof. propre qui ne dépasse pas 3410,00 € nets par an (en 2022)²

4. **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

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-PTP.

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 :

Aides à la **P**romotion de l'**E**mploi

CONTRAT DE TRAVAIL

Convention : APE-ENSEIGNEMENT Année scolaire : 2023-2024

Poste n° : RWFO.....

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.

Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Entre,

(NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR) :

.....

REPRESENTE PAR (NOM ET PRENOM) :

.....

ci-après dénommé « **EMPLOYEUR** », d'une part,

et,

(NOM ET PRENOM DE L'AGENT) :

(ADRESSE) :

(LIEU ET DATE DE NAISSANCE) :

(NATIONALITE) : (SEXE) :

ci-après dénommé « **TRAVAILLEUR** », d'autre part,

EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} :

(NOM

DE

L'EMPLOYEUR)

.....

engage, en qualité d'employé, le travailleur mentionné ci-dessus qui accepte, pour exercer les fonctions de **puériculteur(trice)**.

à (LIEU DE TRAVAIL)

dans le cadre de la convention **APE-ENSEIGNEMENT (année scolaire 2023-2024)**, poste n° RWFO, en
vue de l'exécution de tâches relevant du secteur non-marchand.

Les activités consistent en

Le travailleur est titulaire du (des) diplôme(s) et (ou) certificat(s) suivant(s):

Dénomination	N° Primoweb

**Le contrat est conclu pour une durée déterminée du au
(10 mois maximum).**

Article 2 : Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent au présent contrat.

Article 3 : La rémunération du travailleur est fixée à l'échelle barémique :
La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la même fonction, en ce compris les augmentations barémiques qui y sont liées.
La rémunération est versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, par virement au compte :
Intitulé du compte
N° IBAN BE

Article 4 : Le contrat de travail est conclu à 4/5^e temps.

Article 5 : La durée de travail des puériculteurs(trices) correspond à un 4/5^e de 33,3 heures/semaine (= 1600 minutes).

Article 6 : Le travailleur bénéficie des congés scolaires.

Article 7 : En ce qui concerne les modalités du contrôle des absences pour maladie ou infirmité, le travailleur est soumis aux mêmes modalités que celles applicables aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles ("**CERTIMED**").

Dressé à, le

En 3 exemplaires originaux :

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

L'Employeur (Nom + prénom),

Le Travailleur (Nom + prénom),

Aides à la Promotion de l'Emploi

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Convention: APE-ENSEIGNEMENT

Année scolaire 2023-2024

Poste n°: RW FO.....

Entre,

(NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR):

.....

REPRESENTE PAR (NOM ET PRENOM):

.....

ci-après dénommé "**EMPLOYEUR**", d'une part,

et,

(NOM ET PRENOM DE L'AGENT):

(ADRESSE):

(LIEU ET DATE DE NAISSANCE):

(NATIONALITE): (SEXE):

ci-après dénommé "**TRAVAILLEUR**", d'autre part,

EST CONVENU CE QUI SUIT:

Article: les mots

.....

.....

sont remplacés par

.....

.....

Dressé à, le

En 3 exemplaires originaux :

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

L'Employeur,

Le Travailleur,

(Nom + prénom)

(Nom + prénom)

Le travailleur est titulaire du(des) diplôme(s) et(ou) certificat(s) suivant(s) :

Dénomination	N° Primoweb

Le contrat est conclu pour une durée déterminée à partir du (10 mois maximum).

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..... et au plus tard à la date de fin de la période d'engagement figurant sur la dépêche ministérielle.

Article 2 : Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent au présent contrat.

Article 3 : La rémunération du travailleur est fixée à l'échelle barémique

La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la même fonction, en ce compris les augmentations barémiques qui y sont liées.

La rémunération est versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, par virement au compte :

Intitulé du compte

N° IBAN BE

Article 4 : Le contrat de travail est conclu à 4/5^e temps.

Article 5 : La durée de travail des puériculteurs(trices) correspond à un 4/5^e de 33,3 heures/semaine (= 1600 minutes).

Article 6 : Le travailleur bénéficie des congés scolaires.

Article 7 : En ce qui concerne les modalités du contrôle des absences pour maladie ou infirmité, le travailleur est soumis aux mêmes modalités que celles applicables aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles ("CERTIMED").

Dressé à, le

En 3 exemplaires originaux :

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

-

L'Employeur (Nom + prénom),

Le Travailleur (Nom + prénom),

Agents Contractuels Subventionnés

CONTRAT DE TRAVAIL

Convention : RB 2004 Année scolaire 2023-2024

Poste n° : RBFO.....

Contrat de travail d'employé « contractuel subventionné » (ACTIRIS) 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.

Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française.

Entre,

(NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR) :

.....

REPRESENTE PAR (NOM ET PRENOM) :

.....

ci-après dénommé « **EMPLOYEUR** », d'une part,

et,

(NOM ET PRENOM DE L'AGENT) :

.....

(ADRESSE) :

.....

(LIEU ET DATE DE NAISSANCE) :

.....

(NATIONALITE) : (SEXE) :

.....

ci-après dénommé « **TRAVAILLEUR** », d'autre part,

EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} :

(NOM

DE

L'EMPLOYEUR)

.....

.....

engage, en qualité d'employé, le travailleur mentionné ci-dessus qui accepte, pour exercer les fonctions de **puériculteur (trice)** à (LIEU DE TRAVAIL)

dans le cadre de la convention **RB 2004 (année scolaire 2023-2024)**, poste n° RBFO, en vue de l'exécution de tâches relevant du secteur non-marchand.

Les activités consistent en

.....

Le travailleur est titulaire du(des) diplôme(s) et(ou) certificat(s) suivant(s) :

Dénomination	N° Primoweb

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, du au
(10 mois maximum).

Article 2 : Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent au présent contrat.

Article 3 : La rémunération du travailleur est fixée à l'échelle barémique

La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la même fonction, en ce compris les augmentations barémiques qui y sont liées.

La rémunération est versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, par virement au compte :

Intitulé du compte

N° IBAN BE

Article 4 : Le contrat de travail est conclu à 4/5^e temps.

Article 5 : La durée de travail des puériculteurs(trices) correspond à un 4/5^e de 33,3 heures/semaine (= 1600 minutes).

Article 6 : Le travailleur bénéficie des congés scolaires.

Article 7 : En ce qui concerne les modalités du contrôle des absences pour maladie ou infirmité, le travailleur est soumis aux mêmes modalités que celles applicables aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles (« **CERTIMED** »).

Dressé à, le

En 3 exemplaires originaux :

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

L'Employeur,

Le Travailleur,

(Nom + prénom)

(Nom + prénom)

Agents Contractuels Subventionnés

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Convention: RB 2004 Année scolaire 2023-2024

Poste n°: RBFO.....

Entre,

(NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR):

.....

REPRESENTE PAR (NOM ET PRENOM):

.....

ci-après dénommé "**EMPLOYEUR**", d'une part,

et,

(NOM ET PRENOM DE L'AGENT):

(ADRESSE):

(LIEU ET DATE DE NAISSANCE):

(NATIONALITE): (SEXE):

ci-après dénommé "**TRAVAILLEUR**", d'autre part,

EST CONVENU CE QUI SUIT:

Article: les mots

.....

.....

sont remplacés par

.....

.....

Dressé à, le

En 3 exemplaires originaux :

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

L'Employeur,

Le Travailleur,

(Nom + prénom)

(Nom + prénom)

Le travailleur est titulaire du(des) diplôme(s) et(ou) certificat(s) suivant(s) :

Dénomination	N° Primoweb

Le contrat est conclu pour une durée déterminée à partir du (10 mois maximum).

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 et au plus tard à la date de fin de la période d'engagement figurant sur la dépêche ministérielle.

Article 2 : Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent au présent contrat.

Article 3 : La rémunération du travailleur est fixée à l'échelle barémique :

La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la même fonction, en ce compris les augmentations barémiques qui y sont liées.

La rémunération est versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, par virement au compte :

Intitulé du compte

N° IBAN BE

Article 4 : Le contrat de travail est conclu à 4/5^e temps.

Article 5 : La durée de travail des puériculteurs(trices) correspond à un 4/5^e de 33,3 heures/semaine (= 1600 minutes).

Article 6 : Le travailleur bénéficie des congés scolaires.

Article 7 : En ce qui concerne les modalités du contrôle des absences pour maladie ou infirmité, le travailleur est soumis aux mêmes modalités que celles applicables aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles « CERTIMED »

Dressé à, le

En 3 exemplaires originaux :

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

L'Employeur,

Le Travailleur,

(Nom + prénom)

(Nom + prénom)



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 compétent dans la Région de son domicile (voir la feuille info T74).

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI

C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A compléter par l'organisme de paiement

cachet dateur OP 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: ____/____/____ - ____ - ____
NISS (voir verso carte d'identité) NOM et prénom

EMPLOYEUR: ____
nom ou raison sociale catégorie employeur

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 statuaire 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 du repos compensatoire (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'inaptitude 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'inaptitude 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, ≥ 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.

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

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.

Puériculteur(trice) ACS ou APE

Etat mensuel des prestations

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

CONVENTION N°: APE-ENSEIGNEMENT / RB 2004

N° DE POSTE: R ... FO

Nom: **Prénom:**

N° de matricule complet (11 chiffres):

Fonction (précise):

Date d'entrée en fonction:

Employeur: (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 point 3 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-PTP 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)³,

.....

,

employeur de Madame⁴

.....

,

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)

³ Nom et adresse de l'employeur

⁴ 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

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

Signature

AIDES A LA PROMOTION DE L'EMPLOI /AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES
Demande de remplacement – Année scolaire 2023-2024

Convention: APE-ENSEIGNEMENT / RB 2004 FO.....	Poste n°: R...
--	-----------------------

L'ACS/APE (nom, prénom):
N° de matricule (<u>obligatoire</u> chiffres)
Adresse:
Nature du diplôme:
Engagé en qualité de puériculteur(trice)
A partir du:
jusqu'au:

Dénomination de l'employeur :
Nom du responsable:
Adresse :
N° de téléphone: N° de fax :
E-mail:

<ul style="list-style-type: none">• A démissionné: dernier jour presté le:• A été licencié: dernier jour presté le:• Maladie ou accident vie privée: du au• Congé de maternité: du au• Mesure de protection de la maternité (écartement): à partir du• Congé d'écartement suivi du congé de maternité: à partir du• Autre: motif:<li style="padding-left: 40px;">- du au
--

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

(Pour la transmission et les instructions voir point 5 (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</i>

	<i>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-PTP
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

INFORMATION TRANSMISE PAR ACTIRIS A DESTINATION DES EMPLOYEURS (REGION DE BRUXELLES-CAPITALE UNIQUEMENT)

Chère Madame, Cher Monsieur,
Aux responsables chargé(e)s du recrutement dans les écoles,

Afin d'organiser la rentrée scolaire 2023-2024, le Département Programmes d'emploi et Select Actiris vous rappellent la procédure concernant les offres ACS et PTP.

Le travailleur ayant effectué des prestations dans le secteur de l'enseignement et qui devient chômeur en juillet/août est dispensé d'inscription chez Actiris. Cependant dans le cadre de la reconduction du contrat ACS/PTP, la délivrance par Actiris du formulaire A6 est indispensable pour prouver l'éligibilité aux prochains contrats ACS ou PTP de votre travailleur.

Select Actiris a mis en place une procédure simplifiée d'envoi des formulaires A6 valable toute l'année. Veuillez adresser vos demandes à : enseignement@actiris.be

1. Reconduction de contrat pour la personne ayant déjà occupé le poste ACS ou PTP

Veuillez transmettre à l'adresse suivante enseignement@actiris.be

- une copie de la dépêche ministérielle ;
- le formulaire d'autorisation (en annexe) signé par votre travailleur.

2. Premier engagement à un poste ACS ou PTP d'un candidat pressenti

Votre candidat doit d'abord vérifier s'il est bien inscrit comme chercheur d'emploi. Si non, il/elle peut le faire via le numéro gratuit au 0800/35 123.

Ensuite, veuillez transmettre à l'adresse enseignement@actiris.be

- une copie de la dépêche ministérielle ;
- le formulaire d'autorisation signé par votre travailleur si c'est l'école qui fait la demande (en pièce jointe)
- le canevas complété de la « Demande de création d'offre d'emploi » (en pièce jointe)

Après vérification que le candidat remplit les conditions ACS/PTP, le conseiller vous envoie par e-mail le document A6.

3. Demande d'engagement à un poste ACS ou PTP sans candidat pressenti

Actiris procède dans ce cas-ci à une présélection de candidats correspondants aux conditions ACS ou PTP. Veuillez envoyer votre demande à : enseignement@actiris.be avec

- une copie de la dépêche ministérielle ;
- le canevas de l'offre d'emploi enseignement complété ;
- le formulaire d'autorisation à signer par le travailleur si c'est l'école qui fait la demande

Pour votre information :

Depuis janvier 2021, Actiris est seul compétent pour vérifier les conditions d'éligibilité PTP et pour déterminer le crédit PTP restant (le formulaire C63.3 n'est plus délivré par l'ONEM).

En cas d'engagement d'une personne ou de réengagement d'une même personne qui a déjà travaillé dans le cadre d'un contrat PTP, l'employeur doit s'adresser auprès d'ACTIRIS pour obtenir le document A6 et pour savoir si le nombre de mois restants peut couvrir, totalement ou partiellement, la période d'engagement prévue. En aucun cas, l'employeur peut faire débiter le contrat PTP avant la délivrance du document A6.

Le chercheur d'emploi qui émarge au CPAS doit également transmettre, à la boîte enseignement@actiris.be, une attestation du CPAS en cours de validité mentionnant les périodes pendant lesquelles il a bénéficié du droit à l'intégration sociale ou de l'aide financière du CPAS. Pour toute information, n'hésitez pas à envoyer un e-mail à la boîte enseignement@actiris.be.

En vous souhaitant d'agréables vacances et une bonne rentrée scolaire, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Rentrée scolaire 2023-2024

Document à envoyer complété à enseignement@actiris.be en y joignant la dépêche ministérielle pour l'engagement de personnel éligible aux conditions ACS ou PTP. Veuillez indiquer dans l'objet de l'e-mail la communication suivante :

ACS ou PTP/ N° de poste/ Sélection ou Reconduction.

COORDONNEES DE LA PERSONNE RESPONSABLE POUR CE RECRUTEMENT :

NOM – PRENOM :

E-MAIL :

TELEPHONE :

Si vous avez déjà votre candidat(e), veuillez passer au point 2

1. FONCTION :

DATE D'ENGAGEMENT PRÉVUE :

CONTRAT DE REMPLACEMENT : OUI/NON

SI OUI, DUREE DU REMPLACEMENT :

DESCRIPTION :

2. COORDONNEES DE VOTRE CANDIDAT(E) RECONDUIT(E) OU PRESSENTI(E):

NOM ET PRENOM :

REGISTRE NATIONAL :

Il n'est pas autorisé d'engager avant d'avoir reçu le document A6. Actiris s'engage à vous répondre dans les 5 jours ouvrables à partir de la date d'envoi de votre demande.

RELEVÉ DES ABSENCES NON RÉGLEMENTAIREMENT JUSTIFIÉE DU PERSONNEL CONTRACTUEL**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 (puéri. contract.)	Date	Motif invoqué	Signature *
													GREVE	
													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 àdate :

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 JUSTIFIÉE DU PERSONNEL CONTRACTUEL

ABSENCES POUR MOTIFS AUTRES QUE LA GREVE (uniquement)

MOIS/ANNEE	<i>Identification de l'établissement : (dénomination et adresse complète)</i>															
	N° FASE :					N° ECOT (10 chiffres) :										
Nom - prénom	Matricule complet											TYPE (puéri. contract.)	Date	Motif éventuel invoqué	Signature *	

Mention manuscrite : Certifié sincère et exact,

Fait àdate :

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

ACS-APE-PTP			
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.