



Circulaire 8296

du 04/10/2021

Vade-mecum : Congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour le personnel administratif, le personnel de maîtrise, les gens de métier et de service (PAPO)

Cette circulaire abroge et remplace la(les) circulaire(s) : n° 7826 du 09/11/2020

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution.

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 01/09/2021
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Information succincte	Vade-mecum reprenant la liste des congés, disponibilités et absences réglementaires ainsi que, pour chacun d'entre-eux, une notice explicitant les règles en vigueur au moment de sa parution
-----------------------	---

Mots-clés	congés - disponibilités - absences
-----------	------------------------------------

<u>Remarque</u>	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	Maternel ordinaire	Centres psycho-médico-social
	Primaire ordinaire	Centres de Technologie Avancée (CTA)
	Secondaire ordinaire	Centres de dépaysement et de plein air (CDPA)
	Secondaire en alternance (CEFA)	Centres techniques
	Maternel spécialisé	Homes d'accueil permanent
	Primaire spécialisé	Internats primaire ordinaire
	Secondaire spécialisé	Internats secondaire ordinaire
	Promotion sociale secondaire	Internats prim. ou sec. spécialisé
	Promotion sociale secondaire en alternance	Internats supérieur
	Promotion sociale supérieur	Ecoles supérieures des Arts
		Hautes Ecoles

Groupes de destinataires également informés

A tous les membres des groupes suivants :

- Les services de l'inspection (pour leurs unités respectives)
- Le Service général du Pilotage des Ecoles et des CPMS
- Les pouvoirs organisateurs (pour leurs unités et réseaux respectifs)
- Les organes de représentation et de coordination de PO (pour leurs unités et réseaux respectifs)
- Les cabinets ministériels en charge de l'enseignement (pour leurs unités respectives)

Aux membres des groupes suivants, pour autant qu'ils soient inscrits au système de distribution :

- Les Préfets et Directeurs coordonnateurs de zone
- Les organisations syndicales

Signataire(s)

Adm. générale de l'Enseignement, Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, Madame Colette DUPONT, Directrice générale a.i.

Personne(s) de contact concernant la mise en application de la circulaire

Nom, prénom	SG + DG + Service	Téléphone et email
	Directions déconcentrées	

Objet : Vade-mecum : Congés – Disponibilités – Absences réglementairement autorisées pour le personnel administratif, le personnel de maîtrise, les gens de métier et de service des établissements d’enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

J’ai le plaisir de vous faire parvenir ci-joint le nouveau vade-mecum de la Direction générale des Personnels de l’Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles reprenant la liste des congés, disponibilités et absences réglementaires dont peuvent bénéficier les membres administratif, de maîtrise, les gens de métier et de service (personnels appelés communément **PAPO**), ainsi que, pour chacun d’entre eux, une notice explicitant les règles en vigueur au moment de sa parution.

Les notices reprennent les rubriques suivantes :

1. Base légale ou réglementaire
2. Nature du congé, de la disponibilité ou de l’absence
3. Conditions d’octroi
4. Durée
5. Procédure
6. Prestations à fournir
7. Exercice d’une activité lucrative
8. Répercussions sur le régime des congés de maladie
9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles
10. Positions administrative
11. Rémunération
12. Remarques

Cet outil a pour objectif de présenter aux établissements et à leurs membres des personnels PAPO l’ensemble de la législation en la matière en un seul document et de manière vulgarisée.

Les Directions déconcentrées de la Direction générale des Personnels de l’enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire :

- Direction déconcentrée de Bruxelles : 02/500.48.08.
- Direction déconcentrée du Brabant Wallon : 067/64.47.27.
- Direction déconcentrée de Liège : 04/364.13.79.
- Direction déconcentrée de Luxembourg : 081/82.50.10.
- Direction déconcentrée de Namur : 081/82.49.60.
- Direction déconcentrée du Hainaut : 071/58.53.30.

Par ailleurs, j’invite le lecteur de ce vade-mecum qui souhaite obtenir des informations précises sur l’incidence des congés, disponibilités et absences réglementaires sur la pension de retraite, à prendre contact avec le Service fédéral des Pensions (Tour du Midi, Esplanade de l’Europe 1 à 1060 Bruxelles, site : <https://www.sfpd.fgov.be/fr>, contact en ligne via un **formulaire de contact** ou votre **session sécurisée de mypension.be**, n° spécial pension : 1765 (appel gratuit)).

La présente circulaire remplace la circulaire n°7826 du 9 novembre 2020 relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour le personnel administratif, le personnel de maîtrise, les gens de métier et de service.

Afin de faciliter la lecture de la présente circulaire, les principales modifications ou ajouts par rapport à celle de l'année passée sont indiqués en bleu.

Les modifications portent sur les sujets suivants :

- les congés exceptionnels (allongement du congé pour l'accouchement de l'épouse, ... et partie rendue obligatoire, allongement du congé en cas de décès d'un enfant, extension du congé exceptionnel en cas de déclaration de cohabitation légale d'un enfant) ;
- les congés exceptionnels pour cas de force majeure (extension aux cas de fermeture du milieu d'accueil ...) ;
- le congé de maternité (modalité d'imputation des absences pour maladie des membres du personnel enceintes sur le « pot » de jours de congés de maladie) ;
- le congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle (introduction de la possibilité de réduire la durée minimale du congé pour assistance ou octroi de soins, introduction de la possibilité de fractionnement du congé parental) ;
- le congé pour mission (introduction du congé pour mission dans le cadre d'un plan de réintégration – article 14bis) ;
- le congé pour mission et la disponibilité pour mission spéciale (modification de la procédure : les demandes doivent être transmises à Mme Martine DE VLEESCHAUWER - DGPE WBE – Direction de la Carrière – Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 BRUXELLES) ;
- Incapacité de travail suite à un accident du travail, un accident survenu sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle (précisions sur la prise en compte des absences) ;
- la modification de certaines bases légales et réglementaires, ainsi que de certaines circulaires.

Enfin , je vous invite à consulter le site Wallonie-Bruxelles Enseignement (cf. : <http://www.wallonie-bruxelles-enseignement.be/>) qui a pour objectif de présenter les différentes facettes de notre réseau d'enseignement, de mieux faire connaître nos valeurs, de présenter nos projets et de donner les informations dont un chef d'établissement ou un membre du personnel pourrait avoir besoin.

La Directrice générale a.i.,

Colette DUPONT

AVANT-PROPOS

IL CONVIENT DE LIRE ATTENTIVEMENT CET AVANT-PROPOS AVANT DE CONSULTER LES NOTICES RELATIVES AUX DIFFERENTS CONGES, ABSENCES ET DISPONIBILITES

Le présent vade-mecum explicite les différents congés, absences et disponibilités dont peuvent bénéficier les membres des personnels administratif, de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Il convient de relever que la Fédération Wallonie-Bruxelles est l'appellation désignant usuellement la Communauté française visée à l'article 2 de la Constitution.

Sont concernés les membres du personnel de l'enseignement obligatoire, de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement supérieur non universitaire.

Chaque notice de ce vade-mecum précise pour chaque congé, absence ou disponibilité quels documents doivent être fournis par le membre du personnel et à quel service administratif ils doivent être envoyés.

La demande se fait :

- pour certains congés auprès du chef d'établissement (sans document à fournir ou avec une attestation comme précisé dans les notices) ;
- ou, dans la majorité des autres cas, au moyen d'un document particulier : le document « CF-CAD » envoyé à la direction déconcentrée dont relève l'établissement d'enseignement, par l'intermédiaire du chef d'établissement qui y mentionne son avis. Cette demande doit être, dans certains cas, motivée ou accompagnée de pièces justificatives (comme précisé dans les notices).

Outre les renseignements habituels, lorsque le membre du personnel administratif (hors enseignement supérieur) nommé à titre définitif sollicite un congé, une absence ou une disponibilité est affecté à titre principal et affecté à titre complémentaire au sein d'un établissement d'enseignement, il y a lieu d'apporter sur le document CF-CAD les précisions suivantes :

- en cas d'affectation à titre principal au sein de l'établissement, la dénomination de l'établissement où le membre du personnel est éventuellement affecté à titre complémentaire devra y figurer ;
- en cas d'affectation à titre complémentaire au sein de l'établissement, la dénomination de l'établissement où le membre du personnel est affecté à titre principal devra également y figurer.

Pour les congés, absences et disponibilités sollicités par le biais d'un document CF-CAD, après vérification des conditions d'octroi du congé, de l'absence ou de la disponibilité, un projet d'acte officialisant celui-ci ou celle-ci, est soumis par l'administration, s'il échet, au Pouvoir organisateur ou au fonctionnaire à qui une délégation a été accordée par le Conseil Wallonie-Bruxelles Enseignement.

Il est à noter enfin que certaines situations s'imposent au membre du personnel sans que celui-ci ne doive effectuer aucune démarche (par exemple la disponibilité pour maladie, la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service,...).

Par ailleurs, dans la mesure où la réglementation le permet, le membre du personnel qui souhaite mettre fin au congé, à l'absence ou à la disponibilité de manière prématurée, c'est-à-dire avant le terme de celui-ci ou de celle-ci, doit en formuler la demande dans le délai prévu par la réglementation, par le biais de son chef d'établissement, au service administratif auprès duquel il a fait sa demande initiale. Le chef d'établissement remet son avis au sujet de la fin prématurée. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	3
TABLE DES MATIERES	4
CONGES ACCORDES AUX MEMBRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF ET OUVRIER DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE	8
1. Congés de vacances annuelles	10
2. Congés de circonstances et de convenances personnelles	14
2.1. Congés exceptionnels	14
2.2. Congés exceptionnels pour cas de force majeure	17
2.3. Congé pour accompagner des personnes handicapées ou malades	19
2.4. Congé pour don d'organe ou de tissus	21
2.5. Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes	22
2.6. Congé pour don de moelle osseuse	24
2.7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	25
2.8. Congé parental	27
3. Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil	29
4. Congés pour cause de maladie ou d'infirmité	31
5. Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité	34
6. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales	36
7. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles	38
8. Congé pour activité syndicale	40
9. Congé politique	43
9.1. Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	43
9.2. Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autres que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	45
10. Congé de maternité, congé de paternité, mesures de protection de la maternité et pauses d'allaitement	47
10.1. Congé de maternité	47
10.2. Congé de paternité	50
10.3. Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes	52
10.4. Pauses d'allaitement	54
11. Congé prophylactique	56
12. Congé pour interruption de la carrière professionnelle	57
12.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « ordinaire »	59
12.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »	68

	5
12.2.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs	68
12.2.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave	76
12.2.3. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental	86
13. Congé pour mission	96
14. Incapacité de travail suite à un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail	98
15. Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail ou d'accident survenu sur le chemin du travail	101
16. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle	102
17. Congé pour prestations réduites en cas de maladie professionnelle	104
18. Incapacité de travail suite à un accident hors service	105
19. Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire, et les centres psycho-médico-sociaux	107
19.1. Exercice d'une fonction également ou mieux rémunérée	107
19.2. Exercice d'une fonction moins bien rémunérée	110
19.3. Exercice d'une fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone	112
20. Congé pour activités sportives	114
<hr/> <hr/>	
ABSENCES REGLEMENTAIREMENT AUTORISEES DONT PEUVENT BENEFICIER LES MEMBRES DES PERSONNELS OUVRIER ET ADMINISTRATIF DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE	117
<hr/> <hr/>	
1. Absence pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur	118
<hr/> <hr/>	
CONGES ACCORDES AUX MEMBRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF ET OUVRIER ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF	119
<hr/> <hr/>	
1. Congés de vacances annuelles	121
2. Congés de circonstances et de convenances personnelles	125
2.1. Congés exceptionnels	125
2.2. Congés exceptionnels pour cause de force majeure	128
2.3. Congé pour accompagner des personnes handicapées ou malades	130
2.4. Congé pour don d'organe ou de tissus	132
2.5. Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes	133
2.6. Congé pour don de moelle osseuse	135
2.7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	136
2.8. Congé parental	138
2.9. Congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée	139
2.10. Congé pour présenter sa candidature aux élections du Parlement européen, des chambres législatives fédérales, des Parlements régionaux et communautaires, des conseils provinciaux ou des conseils communaux	141

	6
2.11. Congés « protection civile »	142
3. Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil	143
4. Congés pour cause de maladie ou d'infirmité	145
5. Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité	148
6. Congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques	150
7. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales	152
8. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles	154
9. Congé pour activité syndicale	156
10. Congé politique	159
10.1. Exercice d'un mandat politique de bourgmestre, échevin, conseiller communal, président du conseil de l'aide sociale, membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial, membre des Parlements régionaux ou communautaires ou de membre du Parlement européen	159
10.2. Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	163
10.3. Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autres que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	165
11. Congé de maternité, congé de paternité, mesures de protection de la maternité et pauses d'allaitement	167
11.1. Congé de maternité	167
11.2. Congé de paternité	171
11.3. Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes	173
11.4. Pauses d'allaitement	175
12. Congé prophylactique	177
13. Congé pour interruption de la carrière professionnelle	178
13.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « ordinaire »	178
13.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »	192
13.2.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs	192
13.2.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave	201
13.2.3. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental	211
14. Congé pour mission	221
15. Incapacité de travail suite à un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail	229
16. Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail ou d'accident survenu sur le chemin du travail	232
17. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle	233
18. Congé pour prestations réduites en cas de maladie professionnelle	235
19. Incapacité de travail suite à un accident hors service	236

20. Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire, et les centres psycho-medico-sociaux	238
20.1. Exercice d'une fonction de promotion	238
20.2. Exercice d'une fonction également ou mieux rémunérée	240
20.3. Exercice d'une fonction moins bien rémunérée	242
20.4. Exercice d'une fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone	244
21. Congé pour activités sportives	246
22. Congé pour accomplir en temps de paix certaines prestations militaires, des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique	249

DISPONIBILITES ACCORDEES AUX MEMBRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF ET OUVRIER ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF	251
--	------------

1. Disponibilité pour convenance personnelle	252
2. Disponibilité pour mission spéciale	254
3. Disponibilité pour maladie	257
4. Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement	259

ABSENCES REGLEMENTAIREMENT AUTORISEES DONT PEUVENT BENEFICIER LES MEMBRES DES PERSONNELS OUVRIER ET ADMINISTRATIF ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF	262
---	------------

1. Absence pour accomplir, en temps de paix, certaines prestations militaires, des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique	263
2. Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales	265
3. Absence pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur	267

CONGES ACCORDES AUX MEMBRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF ET OUVRIER DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE

1. Congé de vacances annuelles	A.R. 08/12/1967, art. 1er à 3
2. Congé de circonstances et de convenances personnelles 2.1. Congés exceptionnels 2.2. Congés exceptionnels pour cas de force majeure 2.3. Congé pour accompagner des personnes handicapées ou malades 2.4. Congé pour don d'organes ou de tissus 2.5. Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes 2.6. Congé pour don de moelle osseuse 2.7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial 2.8. Congé parental	A.R. 08/12/1967, art. 4 A.R. 08/12/1967, art. 4bis A.R. 08/12/1967, art. 4quarter A.R. 08/12/1967, art. 4ter A.R. 08/12/1967, art. 4quinquies A.R. 08/12/1967, art. 5 - Circulaire du 09/06/1993 A.R. 08/12/1967, art. 7, a A.R. 08/12/1967, art. 6
3. Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officielle et du placement dans une famille d'accueil	A.R. 08/12/1967, art. 8bis
4. Congé pour cause de maladie ou d'infirmité	A.R. 08/12/1967, art. 9 à 13 Décret 22/12/1994, art. 2 à 21
5. Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité	A.R. 08/12/1967, art. 14 à 17 Décret 22/12/1994, art. 3, 6, 9 et 10 à 21
6. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales	A.R. 08/12/1967, art. 18 à 21
7. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles	A.R. 08/12/1967, art. 25 à 28
8. Congé pour activité syndicale	A.R. 08/12/1967, art. 24
9. Congé politique 9.1. Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles 9.2. Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autres que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	Décret 10/04/1995 Décret 10/04/1995
10. Congé de maternité, de paternité, mesures de protection de la maternité et pauses d'allaitement 10.1. Congé de maternité 10.2. Congé de paternité 10.3. Mesure d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes 10.4. Pauses d'allaitement	A.R. 08/12/1967, art. 39 à 42 A.R. 08/12/1967, art. 43 Loi 16/3/1971, art. 41 et suivants A.R. 08/12/1967, art. 44 à 51
11. Congé prophylactique	Décret 20/12/2001 A.G.C.F. 14/07/2011
12. Congé pour interruption de carrière 12.1. Congé pour interruption de carrière dite « ordinaire » 10.2. Congé pour interruption de carrière dite « thématique »	A.R. 12/08/1991 A.E.C.F. 03/12/1992 Décret 20/12/1996
13. Congé pour mission	Décret 24/06/1996
14. Incapacité de travail suite à un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail	Loi 03/07/1967 A.R. 24/01/1969
15. Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail ou survenu sur le chemin du travail	Loi 03/07/1967 A.R. 24/01/1969, art. 32bis

16. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle	Loi 03/07/1967 A.R. 05/01/1971
17. Congé pour prestations réduites en cas de maladie professionnelle	Loi 03/07/1967 A.R. 05/01/1971, art. 19bis
18. Incapacité de travail suite à un accident hors service	A.R. 08/12/1967, art. 13 Circulaire du 29 août 2000
19. Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux 20.1. Exercice d'une fonction de promotion 20.2. Exercice d'une fonction également ou mieux rémunérée 20.3. Exercice d'une fonction moins bien rémunérée 20.4. Exercice d'une fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone	A.R. 08/12/1967, art. 23° A.R. 08/12/1967, art. 23° A.R. 08/12/1967, art. 23° §1 A.R. 08/12/1967, art. 23° §2
20. Congé pour activités sportives	Décret 23/01/2009, art. 75 à 82

1. CONGES DE VACANCES ANNUELLES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 1er à 3.

A.R du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

2. Nature du congé

Congés accordés pour vacances annuelles.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*: membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

➤ *Particularités* :

- ◆ la durée du congé annuel de vacances est calculée sur base des prestations relatives à l'année civile en cours ;
- ◆ le congé annuel de vacances est pris entre le 1er juillet et le 31 août inclus ;
- ◆ il est d'un minimum de 3 semaines calendrier; il peut être pris à la convenance de l'agent, compte tenu des exigences du bon fonctionnement de l'établissement ;
- ◆ les jours de congés restants peuvent être pris, à la convenance de l'agent, uniquement durant les vacances d'hiver, de printemps et les autres jours pendant lesquels les cours sont suspendus ;
- ◆ le nombre de jours de congés auxquels le membre du personnel peut prétendre est réduit à due concurrence lorsque celui-ci :
 - n'est en activité de service que pendant une partie de l'année;
 - n'effectue pas des prestations hebdomadaires complètes;
 - a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales¹;
 - a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles²;

Les fractions de jour déductibles sont négligées;

- ◆ afin de permettre l'accès aux établissements d'enseignement, un système de roulement est appliqué durant les vacances d'été, de telle façon que, dans la mesure du possible, au moins deux membres du personnel PA/PO soient présents.

¹ Les membres des personnels administratif et ouvrier désignés à titre temporaire ne peuvent pas bénéficier du congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales, à l'exception des membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée (enseignement supérieur non universitaire) qui comptent une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20/06/2008.

² Les membres des personnels administratif et ouvrier désignés à titre temporaire ne peuvent pas bénéficier du congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles, à l'exception des membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée (enseignement supérieur non universitaire) qui comptent une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20/06/2008.

4. Durée

Pour des prestations complètes couvrant une année civile complète :

âgés de moins de 45 ans	32 jours
âgés de 45 ans à 49 ans	33 jours
âgés de 50 ans à 54 ans	34 jours
âgés de 55 ans	35 jours
âgés de 56 ans	36 jours
âgés de 57 ans	37 jours
âgés de 58 ans	38 jours
âgés de 59 ans	39 jours
âgés de 60 ans	40 jours
âgés de 61 ans	41 jours
âgés de 62 ans	42 jours
âgés de 63 ans	43 jours
âgés de 64 ans	44 jours

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par le membre du personnel *au 31 décembre de l'année civile en cours.*

5. Procédure

Le membre du personnel doit solliciter le congé le plus rapidement possible avant le début de celui-ci auprès de son chef d'établissement qui peut fixer une date-limite pour la remise des périodes de congés souhaitées par les membres du personnel.

Les périodes de congé sollicitées doivent couvrir la totalité des congés auxquels l'agent a droit et être étalées sur l'année civile en cours.

Si le chef d'établissement ne peut marquer son accord, il doit le motiver. S'il ne réagit pas dans un délai raisonnable aux propositions qui lui ont été transmises, celles-ci sont considérées comme acceptées.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Position administrative

Activité de service.

10. Rémunération

Congés rémunérés.

11. Remarques

Le membre du personnel bénéficie, en plus des congés annuels de vacances, de jours de **congés de compensation pour les jours fériés** qui coïncident avec un samedi ou un dimanche; une circulaire ministérielle fixe chaque année leur nombre et les conditions d'octroi.

- Pour rappel, la liste des jours fériés légaux et réglementaires est énumérée ci-après:

Jours fériés légaux.

- le 1er janvier (Jour de l'An) ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai (Fête du Travail) ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 21 juillet (Fête Nationale) ;
- le 15 août (Assomption) ;
- le 1er novembre (Toussaint) ;
- le 11 novembre (Armistice) ;
- le 25 décembre (Noël).

Jours fériés réglementaires.

- le 27 septembre ;
- le 2 novembre ;
- le 15 novembre ;
- le 26 décembre.

- Report des congés non utilisés

Si, pour des raisons de service, pour des absences consécutives à un accident de travail, une maladie professionnelle ou pour toute cause exceptionnelle indépendante de la volonté de l'agent celui-ci n'a pu prendre durant l'année civile en cours la totalité des jours de congés auxquels il a droit, le solde peut être sollicité durant la période qui s'étend du 1^{er} janvier de l'année suivante à la fin des vacances de Pâques. Passé ce délai, les congés non utilisés seront perdus.

Le chef d'établissement y réservera une suite favorable dans les limites du bon fonctionnement de son institution et pour autant que lesdits congés aient fait l'objet d'une demande antérieure de telle sorte que, sans la survenance des événements repris au paragraphe ci-dessus, ils auraient été utilisés avant le 31 décembre de l'année précédente.

Lorsque le membre du personnel est malade pendant une période de congés annuels de vacances, la maladie ne suspend pas la période des vacances.

Lorsqu'il est malade au moment où débute le congé annuel de vacances prévu, il est possible d'obtenir le remplacement des journées de vacances perdues par suite de la maladie pour autant que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'établissement et que le membre du personnel ait pris soin de solliciter ce remplacement par lettre adressée au chef d'établissement avant le début du congé.

Dans ce cas, l'agent doit être couvert par un certificat médical et respecter les procédures du contrôle médical.

- Cas du membre du personnel qui n'est plus en service et qui a bénéficié d'un nombre de jours de congés supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre :

Il peut se produire qu'en raison de circonstances imprévues (décès de l'agent, licenciement, démission, etc ...) un agent ait bénéficié d'un nombre de jours de congés supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre. Il n'y a pas lieu de réclamer le remboursement : ces congés lui restent acquis.

- Cas de l'agent qui n'est plus en service et qui n'a pas bénéficié de tous les jours de congés annuel de vacances auxquels il pouvait prétendre :

On ne peut considérer que le droit aux congés annuels de vacances se prolonge au-delà du lien temporaire.

L'agent qui n'est plus en service perd ce droit ainsi que le traitement afférent au solde des jours de congés annuels de vacances.

Chaque situation sera toutefois examinée selon ses circonstances propres.

- [La Lettre de WBE du 12 février 2021 sur le report des congés annuels 2019 et 2020 non encore pris des membres du personnel administratif et ouvrier \(mesure dérogatoire décidée dans le cadre du Covid19\) :](#)

Si le membre du personnel n'a pu prendre la totalité des jours de congés 2019 et 2020 auxquels il a droit, ces derniers peuvent être sollicités :

- jusqu'à la fin du congé de carnaval 2021, pour le solde des congés de 2019 ;
- jusqu'au 31 décembre 2021, pour le solde des congés de 2020 ;
- jusqu'à la fin du congé de printemps 2022, pour le solde des congés de 2021.

Passé ces délais respectifs, les congés non utilisés seront perdus.

Le chef d'établissement y réservera une suite favorable dans les limites du bon fonctionnement de son institution.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.1. Congés exceptionnels

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4.

Circulaire n°584 du 7 août 2003 relative aux congés de circonstances, congés de force majeure et congés pour motifs impérieux d'ordre familial (réf. MW/BM/bm/07.08.2003).

2. Nature du congé

Ces congés exceptionnels sont accordés en jours ouvrables (du lundi au vendredi inclus à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre). Les jours fériés réglementaires sont considérés comme jours ouvrables (ex : 02/11, 15/11,...).

a) pour le mariage ou la cohabitation légale du membre du personnel	4 jours
b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	- 15 jours - 20 jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1 ^{er} janvier 2023 Les 10 premiers jours sont obligatoires à partir du 9 septembre 2021 ³
c) pour le décès du conjoint, ou de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1 ^{er} degré du membre du personnel ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple. Toutefois, en cas de décès de l'enfant du membre du personnel, de l'enfant de son conjoint ou de la personne avec qui il vit en couple, ce congé est de 10 jours ouvrables	5 jours - 10 jours (en cas de décès de l'enfant du membre du personnel, de l'enfant de son conjoint ou de la personne avec qui il vit en couple)
d) pour le mariage ou l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	2 jours
e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel ou lors du décès d'un parent de la personne avec qui, au moment de	2 jours

³ Date d'entrée en vigueur du décret du 19 juillet 2021 modifiant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement (M.B. 30 août 2021)

l'événement, le membre du personnel vit en couple	
f) pour le décès d'un parent ou allié au 2 ^{ème} degré ou au 3 ^{ème} degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel ou lors du décès d'un parent de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	1 jour
g) l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement	1 jour
h) la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement	1 jour
i) la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement	1 jour
j) la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction	Pour la durée nécessaire
k) l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement	Le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours
l) le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, un petit enfant de l'agent	1 jour

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

L'utilisation du congé doit être en rapport avec l'événement qui justifie son octroi.

Le membre du personnel en bénéficie dans les 7 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel il est accordé :

- à l'exception du congé visé au point b) qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'accouchement ;
- du congé en cas de décès d'un enfant visé au point c) qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'évènement pour lequel le congé est accordé.

Les congés exceptionnels peuvent être fractionnés, à l'exception des 10 premiers jours obligatoires du congé visé au point b).

4. Durée

Pas de limitation annuelle (la limitation antérieure à 8 jours par an a été supprimée).

5. Procédure

- *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document justificatif.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

- *Délai d'introduction de la demande* : impossible à préciser vu la nature du congé. Il va de soi que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : ces congés sont accordés par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en être informée, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congés rémunérés.

12. Remarques

Degrés de parenté ou d'alliance :

	<u>Parenté</u>	<u>Alliance</u>
<u>1^{er} degré :</u>	parents	beaux-parents
	enfants	beaux-parents
<u>2^{ème} degré :</u>	grands-parents	grands-parents par alliance
	petits-enfants	petits-enfants par alliance
	frères et sœurs	beaux-frères et belles-sœurs
<u>3^{ème} degré :</u>	arrière-grands-parents	arrière-grands-parents par alliance
	oncles et tantes	oncles et tantes par alliance
	neveux et nièces	neveux et nièces par alliance
<u>4^{ème} degré :</u>	cousin(e)s	cousin(e)s par alliance
	grands-oncles et grands-tantes	grands-oncles et grands-tantes par alliance

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.2. Congés exceptionnels pour cas de force majeure

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4bis.

Circulaire n°584 du 7 août 2003 relative aux congés de circonstances, congés de force majeure et congés pour motifs impérieux d'ordre familial (réf. MW/BM/bm/07.08.2003).

2. Nature du congé

Ces congés résultent de la maladie ou de l'accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel :

- le conjoint,
- la personne avec qui il vit en couple,
- un parent,
- un allié,
- un parent de la personne avec qui il vit en couple,
- une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

N.B. : A partir du 8 février 2021 et jusqu'à la fin des mesures d'urgence prises pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, le membre du personnel a en outre droit à un congé exceptionnel pour force majeure en cas de fermeture du milieu d'accueil de l'enfance, de la classe ou de l'école, de l'accueil du temps libre ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de son enfant. Ce congé n'est pas abordé dans la présente fiche (voir à ce sujet la circulaire n°7968 du 15 février 2021 relative à l'extension du congé exceptionnel pour force majeure aux cas de fermeture du milieu d'accueil de l'enfance, de la classe ou de l'école, de l'accueil du temps libre ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de l'enfant du membre du personnel).

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

4 jours ouvrables au plus par année civile.

Par jours ouvrables, il faut entendre les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre. Les jours fériés réglementaires sont considérés comme jours ouvrables (ex : 02/11, 15/11,...).

Toutefois, cette durée peut être portée à 8 jours ouvrables lorsque l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple n'a pas atteint 12 ans. Ces congés peuvent être fractionnés. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut, le cas échéant, se prévaloir.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document justificatif, à savoir une attestation médicale qui témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de l'une des personnes visées au point 2.

Le cas échéant, la demande est accompagnée d'une attestation délivrée par l'employeur du conjoint ou de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple apportant la preuve que ce dernier a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il pouvait se prévaloir.

Le chef d'établissement conserve ces documents dans le dossier du membre du personnel et les tient à la disposition de l'administration.

- *Délai d'introduction de la demande* : Au plus tard le 1^{er} jour de l'absence. Il va de soi que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : Ces congés sont accordés par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en être informée, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congés rémunérés.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.3. Congé pour accompagner des personnes handicapées ou malades

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4 quater.

2. Nature du congé

Congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

3. Condition d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

5 jours ouvrables maximum par année.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée de l'attestation de l'association ou de l'institution certifiant que le voyage ou le séjour est placé sous sa responsabilité.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : Dès que la date de l'accompagnement est prévue ; le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement.

➤ *Avis de la hiérarchie* : Ce congé est accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a normalement pas à le connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.4. Congé pour don d'organe ou de tissus

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4ter.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour don d'organes ou de tissus.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

Durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise.

Les absences justifiées par les examens médicaux préalables sont également couverts par ce congé.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs :* CF-CAD accompagné d'un certificat médical, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

➤ *Délai d'introduction de la demande :* dès que la date du prélèvement est fixée.

➤ *Avis de la hiérarchie :* le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.5. Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4quinquies.

2. Nature du congé

Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

Si le don de sang, de plasma ou de plaquettes a lieu :

- pendant les heures normales de service : toute la journée au cours de laquelle le don est fait.

Si le don de sang ou de plaquettes a lieu :

- après les heures normales de service⁴ : le jour ouvrable suivant le jour du don.
- le vendredi soir ou le soir qui précède un jour férié : le jour même du don.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement suivie d'une attestation de don.
- *Délai d'introduction de la demande* : Dès que la date du congé est prévue ; le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : Ce congé est accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a normalement pas à le connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

⁴ C'est-à-dire entre l'arrêt de travail et minuit.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.6. Congé pour don de moelle osseuse

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 5.

1. Nature du congé

Congé pour don de moelle osseuse.

2. Condition d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

4 jours ouvrables maximum débutant le jour du prélèvement.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée de l'attestation de l'établissement de soins.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : Dès que la date du prélèvement est fixée.

➤ *Avis de la hiérarchie* : Ce congé est accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 7, littera a.

Circulaire n°584 du 7 août 2003 relative aux congés de circonstances, congés de force majeure et congés pour motifs impérieux d'ordre familial (réf. MW/BM/bm/07.08.2003).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congés accordés pour des motifs impérieux d'ordre familial.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

1 mois au maximum par année scolaire ou académique. Ce congé peut être fractionné.

Lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). La demande doit être motivée. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : impossible à préciser vu la nature du congé. [La demande est introduite en tout état de cause le plus rapidement possible](#) étant entendu que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.8. Congé parental

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 6.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuses et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé parental.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

Le membre du personnel peut obtenir, à sa demande, un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de 12 ans. La durée est de 3 mois maximum après la naissance ou l'adoption et se prend par journées entières et par période minimale d'1 mois.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée), accompagné d'un document attestant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

La demande doit être dûment motivée.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.

➤ *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

3. CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION, DE LA TUTELLE OFFICIEUSE ET DU PLACEMENT DANS UNE FAMILLE D'ACCUEIL

1. Base légale et réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 8bis et 8ter.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé d'accueil accordé lorsqu'un enfant de moins de douze ans est accueilli dans un foyer en vue de l'adoption, en vue de la tutelle officieuse ou suite à un placement dans une famille d'accueil.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service, qui lorsqu'il s'agit d'une adoption a la qualité d'adoptant.

4. Durée

La durée maximale du congé d'accueil est fixée à 6 semaines.

Elle est doublée si l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à la loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales.

En cas de placement dans une famille d'accueil ou de tutelle officieuse, la durée du congé est limitée à la durée de l'accueil.

Le congé d'accueil prend cours endéans les 3 semaines avant et les 6 mois après la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer.

En cas d'adoption, il peut toutefois prendre cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Ce congé n'est pas fractionnable.

5. Procédure

- *Documents administratifs :* CF-CAD accompagné selon le cas :
- des documents relatifs au projet d'adoption, de tutelle officieuse ou de placement dans une famille d'accueil ;
 - en cas de départ à l'étranger, de la preuve de ce départ ;
 - le cas échéant, de la preuve que l'enfant handicapé bénéficie des allocations évoquées au point 4 ;
 - dès que possible, d'un acte de domiciliation de l'enfant accueilli, établi par l'administration communale ou s'il n'y a pas de domiciliation, d'un document attestant de la tutelle officieuse ou du placement ;
 - dès que possible, des documents relatifs à l'adoption, à la tutelle officieuse ou au placement dans une famille d'accueil,

le tout adressé dès que possible à l'administration (direction déconcentrée).

L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

12.1 En cas de projet d'adoption et si, lors du retour de l'étranger, il s'avère qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé sera convertie en congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

La nomination définitive accordée à un membre du personnel pendant son congé d'accueil lui reste acquise, même si l'adoption n'a pu se réaliser. Dans ce cas, et à compter du jour où il est nommé à titre définitif, ce membre du personnel est placé en disponibilité pour convenance personnelle.

12.2 En cas d'adoption, une prime est versée par l'ONAFTS sur production d'une copie de l'acte d'adoption.

4. CONGES POUR CAUSE DE MALADIE OU D'INFIRMITÉ

1. Base légale et réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 9 à 13.

Décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement, articles 2 à 21.
 Circulaire n°987 du 25 octobre 2004 relatives aux organismes chargés d'assurer la tutelle sanitaire des membres des personnels de l'enseignement organisé par la Communauté française. Rappel des règles essentielles.

Circulaire n°4069 du 26 juin 2012 relative au contrôle des absences pour maladie des membres des personnels de l'Enseignement en Communauté française – instructions et informations complètes.

Circulaire n°6688 du 5 juin 2018 relative à la nouvelle dénomination de l'organisme de contrôle de maladie du personnel enseignant et assimilé : CERTIMED / Nouveau certificat médical destiné au personnel enseignant et assimilé.

2. Nature du congé

Congés accordés pour cause de maladie ou d'infirmité.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

- *Règle :* le membre du personnel a droit à trente jours calendrier par douze mois d'ancienneté de service.

Les jours non utilisés sont capitalisés et cumulables.

Le membre du personnel obtient nonante jours de congé s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service.

- *Particularités:*

a) L'ancienneté de service est formée :

- des services effectifs prestés, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, dans un établissement d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, comme titulaire d'une fonction du personnel administratif ou ouvrier comportant soit des prestations complètes soit des prestations incomplètes. Les services à prestations incomplètes comportant moins d'un ½ temps se comptent pour une ancienneté égale à la moitié de leur durée;
- des services effectifs prestés, à quelque titre que ce soit depuis le 1er janvier 1964 et sans interruption volontaire, dans un ministère, comme titulaire d'une fonction à prestations complètes;
- des services effectifs prestés, depuis le 1er janvier 1964, dans une fonction à prestations complètes, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire,
 - ◆ dans un établissement d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans une catégorie de personnel autre que PA/PO ;
 - ◆ dans un C.P.M.S. de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

- ◆ dans un organisme d'intérêt public.

b) Le congé de maladie est accordé sans limite de temps lorsqu'il est provoqué par :

- un accident du travail ;
- un accident survenu sur le chemin du travail ;
- une incapacité de travail suite à un accident hors service (voir remarques 11.b) ;
- une maladie professionnelle.

Ces jours ne sont pas déduits du nombre de jours de congé dont le membre du personnel peut bénéficier.

5. Procédure

La direction de chaque établissement doit transmettre à la Direction déconcentrée :

- un PA/PO 12 à chaque début et fin de congé de maladie,
- un relevé mensuel des absences pour maladie, au début de chaque mois pour les absences qui précèdent,

afin de pouvoir tenir à jour la situation « congés de maladie » de chaque membre du personnel.

Le membre du personnel doit faire couvrir ses absences par des certificats médicaux réglementaires transmis à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement (par courrier postal, par télécopie ou par courrier électronique), sauf lorsqu'il s'agit d'un jour de maladie (envoi dans ce cas par l'établissement à l'organisme de contrôle du document ad hoc).

Il est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Sans objet.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Lorsque le membre du personnel relève de l'organisme de mutuelle et est indemnisé par celui-ci, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congés rémunérés à 100 %.

Lorsque le nombre de jours de congés de maladie est épuisé, le membre du personnel relève de l'organisme de mutuelle et est indemnisé par celui-ci.

12. Remarques

- Jusqu'à la [date à laquelle débute le congé de maternité](#), les jours d'absences [pour cause de maladie ou d'infirmité](#) directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse.

Sont également considérés comme une absence liée à la grossesse, les 10 jours qui suivent toute fausse-couche avant 180 jours de grossesse et dont l'enfant est mort-né.

- En cas d'absence provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, le membre du personnel ne perçoit son traitement qu'à titre d'avance versée sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier, et à condition de subroger la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Les jours d'absence couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers à la Fédération Wallonie-Bruxelles ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité dont bénéficie le membre du personnel ;
- Des prestations réduites imposées par le médecin-contrôle de la mutuelle à un agent temporaire ayant épuisé son quota de jours de congés pour maladie sont autorisées. Dans ce cas, les heures non prestées sont indemnisées par la mutuelle. Il n'existe pas de limitation dans le temps.

5. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE OU D'INFIRMITÉ

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 14 à 17.

Circulaire n°4069 du 26 juin 2012 relative au contrôle des absences pour maladie des membres des personnels de l'Enseignement en Communauté française – instructions et informations complètes.

2. Nature du congé

Congé accordé pour permettre la reprise des fonctions par demi-prestations.

3. Conditions d'octroi

- **Bénéficiaires: membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire) pour plus d'une demi-charge, et comptant une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20 juin 2008.
- Ce congé doit suivre immédiatement une absence pour cause de maladie.
- Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires.**

Des prestations réduites imposées par le médecin-contrôle de la mutuelle à un agent temporaire ayant épuisé son quota de jours de congés pour maladie sont autorisées. Dans ce cas, les heures non prestées sont indemnisées par la mutuelle. Il n'existe pas de limitation dans le temps.

4. Durée

Octroi du mi-temps médical pour une période consécutive de trente jours calendrier.

Possibilité de prolongations par période identique de trente jours calendrier.

Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par demi-prestation ne peut excéder cent vingt jours (calendrier) (non cumulables).

Remarque : pour pouvoir bénéficier pour la 1^{ère} fois d'une période de 30 jours de congé, le membre du personnel ne doit pas nécessairement avoir cumulé 10 ans d'activité de service. Par contre, une fois qu'il a obtenu quatre fois 30 jours de congé, il doit attendre d'avoir obtenu 10 ans d'activité de service pour pouvoir bénéficier à nouveau d'une période de 30 jours de congé.

5. Procédure

- Demande de l'intéressé adressée à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement par le biais du certificat médical agréé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Accord de l'organisme de contrôle des absences pour maladie sur la reprise de l'exercice des fonctions par demi-prestation.
- Accord du pouvoir organisateur, via la direction déconcentrée.
- Octroi du congé, après vérification de la réunion des conditions réglementaires.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel doit accomplir chaque semaine la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

6. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES JUSTIFIEES PAR DES RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 18 à 21.

Arrêté royal n°94 du 28 septembre 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons sociales ou familiales ou par des raisons de convenance personnelle, article 2.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé pour des raisons sociales ou familiales.

La demande de congé doit viser à répondre à des difficultés survenues au membre du personnel lui-même, à son conjoint ou à la personne qui cohabite avec lui, à ses enfants ou à ceux de son conjoint, à l'enfant adopté par lui-même ou par son conjoint, à l'enfant dont lui-même ou son conjoint est tuteur officieux, à ses père et mère, à son beau-père ou à sa belle-mère, à ses frères ou ses sœurs.

3. Conditions d'octroi

- **Bénéficiaires: membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire) pour plus d'une demi-charge, en activité de service, et comptant une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20 juin 2008.
- **Restriction:** ce congé doit être compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.
- Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires.**

4. Durée

- Période de 6 mois (pouvant prendre cours à n'importe quel moment de l'année).
- Possibilité de prolongation pour des périodes de même durée.
- Possibilité de mettre fin à ce congé (à l'initiative du membre du personnel ou du pouvoir organisateur), moyennant un préavis d'un mois.
- Durée totale : 5 ans pour une carrière complète.

5. Procédure

- **Documents administratifs:** CF-CAD accompagné de toute preuve utile, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). La demande doit être dûment motivée (tant pour obtenir le congé que pour le prolonger ou pour y mettre fin). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- **Délai d'introduction de la demande :** 1 mois au moins avant le début du congé (demande initiale) ou avant l'expiration du congé en cours (demande de prolongation).
- **Avis de la hiérarchie :** le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

Les prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine.

7. Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

10. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel perçoit un traitement pour les prestations qu'il continue à exercer.

7. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES JUSTIFIEES PAR DES RAISONS DE CONVENANCES PERSONNELLES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 25 à 28.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé pour des raisons de convenances personnelles.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires:*

- **membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire) pour plus d'une demi-charge, en activité de service, et comptant une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20 juin 2008 ;
- **membres du personnel ouvrier temporaires à durée indéterminée.**

➤ *Restrictions:* cette mesure doit être compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.

➤ Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires à durée déterminée.**

4. Durée

- Période de 6 mois (pouvant prendre cours à n'importe quel moment de l'année).
- Possibilité de prolongation pour des périodes de même durée.
- Possibilité de mettre fin à ce congé moyennant un préavis d'un mois à l'initiative du membre du personnel ou du pouvoir organisateur.
- Durée totale : 10 ans pour une carrière complète.

5. Procédure

- *Documents administratifs :* CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande :* 1 mois au moins avant le début du congé (demande initiale) ou avant l'expiration du congé en cours (demande de prolongation).
- *Avis de la hiérarchie :* le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction exercée.

Les prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine.

7. Exercice d'une activité lucrative

Autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Les périodes d'absences du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel perçoit un traitement pour les prestations qu'il continue à exercer.

8. CONGE POUR ACTIVITE SYNDICALE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 17 juillet 2003 visant à donner les moyens aux organisations syndicales de mener à bien leurs missions dans le secteur de l'enseignement.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 24.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer une mission syndicale au sens du statut syndical.

Il existe trois types de congé syndical :

- *le congé syndical permanent ;*
- *le congé syndical occasionnel (par année académique) ;*
- *le congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles).*

3. Conditions d'octroi

➤ Bénéficiaires

- membres du **personnel administratif des établissements d'enseignement supérieur non universitaire**, en activité de service, et qui, au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée académique, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année académique ;
- membres du **personnel ouvrier des établissements d'enseignement supérieur non universitaire**, en activité de service, et qui, au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée académique, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année académique ou qui bénéficient d'une désignation à titre temporaire pour une durée indéterminée (article 189, § 2bis du décret du 12 mai 2004).

➤ Particularités

Ce congé est accordé en application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974.

Le congé doit être sollicité par un dirigeant responsable de l'organisation syndicale.

4. Durée

- ◆ Congé syndical permanent : congé sans durée prédéterminée.

Il est mis fin au congé, sans préavis :

- à la demande du membre du personnel,
- sur décision de l'organisation syndicale,
- lorsque l'agrément est retiré à l'organisation syndicale.

- ◆ Congé syndical occasionnel (par année académique): congé sans durée prédéterminée.
Il est mis fin au congé, sans préavis :
 - à la demande du membre du personnel ;
 - sur décision de l'organisation syndicale ;
 - lorsque l'agrément est retiré à l'organisation syndicale.
- ◆ Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : durée nécessaire à la mission syndicale.

5. Procédure

➤ Documents administratifs

- ◆ Congé syndical permanent : CF-CAD accompagné de la preuve de l'agrément ministériel et le cas échéant, de l'engagement de remboursement du traitement du membre du personnel à la Fédération Wallonie-Bruxelles par l'organisation syndicale, le tout adressé à l'administration. Ces congés sont gérés par la Cellule Missions – Administration générale de l'Enseignement, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES. L'envoi d'un PA/PO 12 à la Direction déconcentrée est exigé au moment de l'événement.
- ◆ Congé syndical occasionnel (par année académique): demande par courrier recommandé à la poste avec accusé de réception mentionnant :
 - le nom, le prénom, l'adresse et le numéro matricule du membre du personnel ;
 - la ou les fonctions exercées par le membre du personnel avec l'indication de l'établissement où les fonctions sont exercées (en ce compris le nom et l'adresse de cet établissement) ;
 - la charge horaire par semaine pour laquelle le membre du personnel devra être libéré ;
 - la date de prise d'effet sollicitée, s'il s'agit d'un remplacement opéré en cours d'année académique,
 accompagnée de la preuve de l'agrément ministériel adressée à l'administration. Ces congés sont gérés par la cellule Missions – Administration générale de l'Enseignement, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES.
- ◆ Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : demande adressée au chef d'établissement accompagnée de la convocation émanant d'un dirigeant responsable de l'organisation syndicale (pour un dirigeant, la convocation doit émaner d'un autre dirigeant responsable). Cette convocation doit indiquer les lieu, jour et heure de la réunion.
Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ Délai d'introduction de la demande

- ◆ Congé syndical permanent : dès que possible.
- ◆ Congé syndical occasionnel (par année académique) :
 - au plus tard le 1^{er} juin de l'année académique qui précède, lorsque le congé prend cours le 1^{er} jour de l'année académique ;
 - 1 mois avant la date de prise d'effet, s'il s'agit d'un remplacement opéré en cours d'année académique ;

- en cas de force majeure, la date de prise d'effet du congé sera fixée au 1^{er} jour du mois qui suit la demande.

- ◆ Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : la convocation ou l'ordre de mission doit être présenté au chef d'établissement dès sa réception par l'intéressé.

6. Prestations à fournir

- Congé syndical permanent : aucune.
- Congé syndical occasionnel (par année académique) : le membre du personnel doit continuer à exercer les prestations non couvertes par le congé.
- Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Lorsque le membre du personnel bénéficie d'un congé syndical permanent, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

L'agrément ministériel est accordé par le Ministre, à la demande d'un dirigeant responsable d'une organisation syndicale représentative.

9. CONGE POLITIQUE

9.1. Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française.

Circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. FDL/FV/JO).

Circulaire du 29 août 1997 relative aux précisions concernant l'application des points 1.7.2 et 2.12 de la circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. 1646/LAH/LDB/VS).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer un mandat de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

➤ *Prise de cours* :

- ◆ pour le membre du Conseil de la Fédération Wallonie-Bruxelles :
à la date de la prestation de serment qui suit l'élection ;
- ◆ pour le membre du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles :
à la date de la prestation de serment entre les mains du Président du Conseil.

➤ *Expiration*

Le congé expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le 1^{er} jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné du document attestant le mandat politique, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

Pendant ce congé, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

12. Remarques

- A sa reprise de fonctions, le membre du personnel recouvre ses droits statutaires.
- Après sa réintégration dans l'enseignement, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec les avantages éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés supra (cf. article 4, §3 du décret du 10 avril 1995).
- L'emploi occupé par le membre du personnel en congé ne peut pas être déclaré vacant.

9. CONGE POLITIQUE

9.2. Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autres que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française.

Circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. FDL/FV/JO).

Circulaire du 29 août 1997 relative aux précisions concernant l'application des points 1.7.2 et 2.12 de la circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. 1646/LAH/LDB/VS).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer un mandat de :

- 1° membre de la Chambre des représentants, du Sénat ou du Gouvernement fédéral ;
- 2° membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Communauté flamande ;
- 3° Président du Conseil ou membre du Gouvernement de la Communauté germanophone ;
- 4° membre du Parlement européen ou de la Commission.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

➤ *Prise de cours* :

- ◆ pour les membres d'une assemblée législative autre que le Conseil de la Communauté germanophone ou d'un Gouvernement :
à la date de la prestation de serment.
- ◆ pour le Président du Conseil de la Communauté germanophone :
à la date de l'élection en qualité de Président.

➤ *Expiration*

Le congé expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le 1^{er} jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné du document attestant le mandat politique, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

Pendant ce congé, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

12. Remarques

- Une dispense de service, sans aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel, est accordée à la demande de celui-ci à concurrence d'un jour par mois en vue de l'exercice d'un mandat de membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le Président. Cette dispense de service se prend à la convenance du membre du personnel par jour ou par demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre.
- L'emploi occupé par le membre du personnel en congé ne peut pas être déclaré vacant.
- A sa reprise de fonctions, le membre du personnel recouvre ses droits statutaires.
- Après sa réintégration dans l'enseignement, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec les avantages éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés supra (cf. article 4, §3 du décret du 10 avril 1995).

10. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

10.1. Congé de maternité

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, articles 39 à 45.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 39 à 42.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

Circulaire n°1684 du 24 novembre 2006 relative au complément d'information à la circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. AGPE/SGCCRS/AB/JL/AMV/061106).

Circulaire n°2753 du 17 juin 2009 relative à la protection de la maternité : 1) article 53 de la loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses ; 2) loi-programme du 22 décembre 2008.

Circulaire n°7648 du 3 juillet 2020 relative au congé de maternité : périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

2. Nature du congé

Congé pré-natal et post-natal.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

Informé le chef d'établissement de son état de grossesse : certificat médical.

4. Durée

4.1. Règle générale

Le congé prend cours, au plus tôt, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et couvre obligatoirement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement. Ce congé est normalement de 105 jours. Cependant, l'absence pour cause de maternité pourra :

- être supérieure à 105 jours si l'accouchement a lieu après la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- être inférieure à 105 jours lorsque l'accouchement a lieu avant la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 7 jours avant la date présumée de l'accouchement.

Le repos postnatal peut être, à la demande du membre du personnel, prolongé de la période au cours de laquelle il a continué à travailler durant la période de repos prénatal à laquelle il pouvait prétendre, c'est-à-dire à partir de la 6^{ème} semaine précédant la date réelle de l'accouchement jusqu'aux 7 jours de repos obligatoire précédant immédiatement l'accouchement. Il convient de noter que certains jours

d'inactivité sont assimilés à des périodes de travail (certains congés et vacances, les jours fériés, les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (liée ou non à la grossesse) ou d'accident, ...).

4.2. Règle particulière

Dans le cas où le membre du personnel a travaillé le jour de son accouchement, la période de 9 semaines de repos postnatal débute le jour après le jour de l'accouchement (et non le jour même).

4.3. En cas de naissance multiple

En cas de naissance multiple, le congé prend cours, au plus tôt, 8 semaines (donc 2 semaines en +) avant la date présumée de l'accouchement et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement.

Le congé postnatal qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé, à la demande du membre du personnel, d'une période de 2 semaines au maximum en cas de naissance multiple.

En conséquence, en cas de naissance multiple, le congé de maternité peut durer 19 semaines. Le congé postnatal peut durer 18 semaines.

4.4. Hospitalisation du nouveau-né

Lorsque le nouveau-né ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal peut, à la demande du membre du personnel, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

4.5. Reprise progressive du travail

Lorsque le membre du personnel peut prolonger l'interruption de travail après la 9^{ème} semaine d'au moins 2 semaines, les 2 dernières semaines peuvent être converties, à sa demande en jours de congé de repos postnatal. Ces jours de congé de repos postnatal doivent être pris, selon un planning fixé, dans les 8 semaines à dater de la fin ininterrompue du congé de repos postnatal. La demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal, par écrit.

5. Procédure

- Le membre du personnel est tenu de remettre au chef d'établissement au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date. En cas de naissance multiple, ce certificat doit être remis au chef d'établissement 9 semaines avant la date présumée de l'accouchement.
- Il doit informer sa mutuelle.
- Un certificat médical attestant cette date est également transmis à titre informatif à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement.
- Un extrait de l'acte de naissance de l'enfant sera transmis dès que possible à l'administration (direction déconcentrée).
- Le membre du personnel qui désire faire prolonger son congé postnatal doit en faire la demande à l'administration (direction déconcentrée) via son chef d'établissement (cf. points 4.1 et 4.2).
- En cas d'hospitalisation du nouveau-né (cf. point 4.3.), le membre du personnel transmet à l'administration (direction déconcentrée) via son chef d'établissement :
 - a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'hôpital certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les 7 premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;

b) le cas échéant, à la fin de cette période de prolongation, une nouvelle attestation de l'hôpital certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'hôpital et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

- En cas de reprise progressive du travail (cf. point 4.4.), la demande et le planning doivent être adressés par écrit à l'administration (direction déconcentrée) via le chef d'établissement au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal.

Documents administratifs : PA/PO 12 adressé à la direction déconcentrée, accompagné du certificat médical précisant la date prévue pour l'accouchement plus éventuellement tout document justifiant une situation spécifique.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Jusqu'à la **date à laquelle débute le congé de maternité**, les jours d'absence **pour cause de maladie ou d'infirmité** directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse.

Sont également considérés comme une absence liée à la grossesse, les 10 jours qui suivent toute fausse-couche avant 180 jours de grossesse et dont l'enfant est mort-né.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le congé de maternité n'est pas rémunéré.

Le membre du personnel bénéficie d'une indemnité versée par la mutuelle.

12. Remarques

- Un congé de maternité ne peut être accordé en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.
- En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel ne peut effectuer de travail au-delà des prestations qui étaient les siennes avant la grossesse ou l'allaitement.
- Le fait de compléter sa charge horaire n'est cependant pas considéré ici comme un travail supplémentaire.
- Le membre du personnel féminin en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande du membre du personnel doit être accompagnée de toute preuve utile.

10. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

10.2. Congé de paternité

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 43.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé lors de la naissance d'un enfant au père d'un enfant dont la mère décède ou est hospitalisée entre la date de l'accouchement et la fin de son congé de maternité, en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel masculin désignés à titre temporaire et en activité de service, vis-à-vis desquels la filiation avec l'enfant a été établie.

A défaut d'un membre du personnel vis-à-vis duquel la filiation avec l'enfant est établie, le même droit revient au membre du personnel qui, au moment de la naissance :

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés ;

3° cohabite de manière permanente et effective, depuis une période ininterrompue de 3 ans précédant la naissance, avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés.

- *Restrictions* : - en cas d'hospitalisation de la mère, les deux conditions suivantes doivent être remplies :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de 7 jours.

- un seul membre du personnel à droit au congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les membres du personnel qui ouvrent le droit au congé visés aux 1, 2 et 3 du point 3 ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.

4. Durée

- 4.1.** En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère.
- 4.2.** En cas d'hospitalisation de la mère, le congé de paternité ne peut débuter avant le 7^{ème} jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.
- 4.3.** Le congé de paternité est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné de la demande écrite du membre du personnel qui souhaite bénéficier du congé de paternité, avec mention de la date de début du congé et sa durée probable, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- En cas de décès de la mère, un extrait de l'acte de décès sera transmis dans les meilleurs délais.
- En cas d'hospitalisation de la mère, sera jointe à la demande une attestation certifiant la durée de cette hospitalisation au-delà des 7 jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.
- La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
- *Délai d'introduction* : dans les 7 jours à dater de l'hospitalisation ou du décès de la mère.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel bénéficie d'une indemnité versée par sa mutuelle.

10. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

10.3. Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, articles 41 et suivants.

[Code du bien-être au travail \(2017\)](#) du 28 avril 2017, livre X – Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs du code du bien-être au travail.

Circulaire du 5 septembre 2001 (n°148 réf. PC/CB/SIPPT/993677R7.988) relative à la médecine du travail.

Circulaire n°7648 du 3 juillet 2020 relative au congé de maternité : périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

2. Nature des mesures

Mesures d'écartement professionnel prises à l'égard des femmes enceintes ou allaitantes compte tenu des risques que la poursuite ou la reprise de l'exercice de leurs fonctions ferait encourir à elles-mêmes ou à leurs enfants.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires* : membres du personnel féminin enceintes ou allaitantes désignés à titre temporaire, en activité de service.

➤ *Risques* : la liste des différents risques est dressée par le livre X du code du bien-être au travail.

A titre d'exemples, * pour la femme enceinte, on trouve, comme agent physique, la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse, comme agents biologiques, le cytomégalovirus, le virus de l'hépatite B et le rubellavirus ;

* pour la femme allaitante, on trouve, comme agent physique, la manutention manuelle de charges pendant la 10^{ème} semaine qui suit l'accouchement, comme agents biologiques, le cytomégalovirus et le virus de l'hépatite B.

4. Durée

La durée de la période pendant laquelle le membre du personnel féminin doit être écarté de ses fonctions est en général fixée par la médecine du travail.

Cette période peut être prolongée de 5 mois à dater de l'accouchement pour la femme allaitante.

Le régime d'écartement cesse au plus tard à la date à laquelle prend fin la désignation à titre temporaire.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : - l'original de la fiche d'examen médicale établie par la Médecine du travail indiquant que le membre du personnel ne peut poursuivre ses activités pendant sa grossesse ou sa période d'allaitement en raison des mesures à prendre dans le cadre de la protection de la maternité ;

- Une attestation signée par le chef d'établissement précisant s'il peut ou non aménager les conditions de travail de l'intéressée ou lui fournir un travail compatible avec son état,

le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

6. Prestations à fournir

Sans objet.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Les jours d'écartement ne sont pas déduits du nombre de jours de congé de maladie auxquels le membre du personnel peut prétendre.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel ne perçoit aucune rémunération pendant la période d'écartement. Il doit solliciter un revenu de remplacement auprès de sa mutuelle.

12. Remarques

Le remplacement est autorisé.

10. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

10.4. Pauses d'allaitement

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 44 à 51.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

2. Nature des pauses

Pauses accordées à un membre du personnel féminin afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel féminin désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

4.1. La période pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 12 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Cette période peut être prolongée de 2 mois au maximum dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant et attestées par un certificat médical.

4.2. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Il a droit à 2 pauses si ses prestations sont d'au moins 7h30 au cours de la journée de travail.

La durée de la (des) pause(s) est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

5. Procédure

Le membre du personnel qui souhaite obtenir des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement.

Ce délai peut être réduit de commun accord.

Le membre du personnel, dès qu'il bénéficie des pauses, apporte la preuve de l'allaitement en produisant une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical semblable doit être remis au chef d'établissement tous les mois à la date à laquelle le droit aux pauses d'allaitement a été exercé pour la première fois.

Toutes les pièces relatives aux pauses d'allaitement sont conservées, à l'établissement, dans le dossier du membre du personnel.

6. Prestations à fournir

Sans objet.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Sans objet.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé (activité de service).

11. Rémunération

Le membre du personnel maintient sa rémunération.

12. Remarques

- Le moment de la journée auquel le membre du personnel peut prendre la (ou les) pause(s) d'allaitement est à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.
- Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5 du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent toutefois convenir d'un autre endroit.

11. CONGE PROPHYLACTIQUE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 14 mars 2019 relatif à la promotion de la santé à l'école et dans l'enseignement supérieur hors universités.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2011 relatif aux mesures de prévention des maladies transmissibles dans le milieu scolaire et étudiant.

2. Nature du congé

Congé de prophylaxie.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel désignés à titre temporaire et en activité de service atteints d'une maladie transmissible, reconnue comme telle, ou ayant des contacts réguliers avec une personne atteinte d'une maladie transmissible, reconnue comme telle.
- *Maladies transmissibles* : la liste des différentes maladies transmissibles est dressée à l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2011 relatif aux mesures de prévention des maladies transmissibles dans le milieu scolaire et étudiant (à titre d'exemple, diphtérie, méningococcies et poliomyélite).

4. Durée

La durée du congé dépend de la maladie transmissible dépistée. Elle est fixée par le Médecin du travail.

5. Procédure

- L'examen médical peut être sollicité par le chef d'établissement. Le chef d'établissement doit prendre contact avec la Cellule de [Coordination avec la médecine du travail](#)⁵.
- L'examen peut être sollicité par le membre du personnel concerné.

Le chef d'établissement transmet à sa Direction déconcentrée un PA/PO 12 de début de l'absence pour congé prophylactique et un nouveau PA/PO 12 lors de la reprise des fonctions.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

⁵ Cellule de Coordination avec la médecine du travail du Pouvoir organisateur WBE (CCMT) - Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 Bruxelles

12. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

Les **membres du personnel administratif et les membres du personnel ouvrier désignés à titre temporaire** peuvent bénéficier des trois types de congé pour interruption de la carrière professionnelle dites « thématiques » précisés ci-après :

- le congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs ;
- le congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins ;
- le congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps, à cinquième-temps ou à dixième-temps) de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental ;

et ce, pour autant qu'ils soient engagés au plus tard dans les 30 jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique et pour la durée complète de cette année scolaire ou académique.

Ces trois régimes particuliers d'interruption de la carrière professionnelle leur sont accordés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'aux membres du personnel définitifs (voir notice « Interruption de carrière » consacrée au personnel nommé à titre définitif).

Toutefois, la durée de l'interruption complète ou partielle de la carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, a été fixée, en ce qui concerne le membre du personnel temporaire, respectivement à 3 mois et à 6 mois par patient.

Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, les membres du personnel désignés à titre temporaire ont pu bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. Les conditions et modalités de ce congé ont été détaillées dans la circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2^{ème} édition).

Les **membres du personnel administratif désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire) peuvent bénéficier des trois types de congé pour interruption de la carrière professionnelle dites « thématiques » :

- le congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs ;
- le congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins ;
- le congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps, à cinquième-temps ou à dixième-temps) de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental,

et des deux types de congé pour interruption de la carrière professionnelle dites « ordinaires » :

- le congé pour interruption complète de la carrière professionnelle ;
- le congé pour interruption partielle (à mi-temps, quart-temps ou cinquième-temps) de la carrière professionnelle.

Néanmoins, L'interruption de carrière, complète ou partielle, ne peut s'étendre sur plus de deux années académiques, consécutives ou non, et ne peut être octroyée (à l'exception de l'interruption de carrière prise pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré ou dans le cadre d'un congé parental) que pour une période correspondant à une année académique au moins.

12. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

12.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « ordinaire »

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel administratif et au personnel de maîtrise, gens de métier et de service ou personnel ouvrier des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

On peut distinguer 2 types de congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « ordinaire » :

1. le congé pour **interruption complète** de la carrière professionnelle ;
2. le congé pour **interruption partielle** (à mi-temps, quart-temps, cinquième-temps) de la carrière professionnelle.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les **membres du personnel administratif désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire), en fonction principale et en activité de service.
- Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires.**
- En ce qui concerne **l'interruption de carrière partielle**, il convient de noter que les membres du personnel administratif désignés à titre temporaire à durée indéterminée doivent en outre répondre aux conditions suivantes :

1 - Interruption partielle à mi-temps

Le nombre d'heures afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est désigné à titre temporaire doit **atteindre plus de la moitié** du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes.

Aucune condition d'ancienneté de service n'est par contre requise.

2 - Interruption partielle à quart-temps ou à cinquième-temps

- Le nombre d'heures afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est désigné à titre temporaire, doit atteindre plus de la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes.
- Le membre du personnel doit compter une ancienneté de service d'au moins **10 ans**, acquise à la veille du début de l'interruption de carrière. L'ancienneté de service est calculée conformément à l'art. 32, § 4 du décret du 20 juin 2008.

➤ *Particularités*

- L'interruption de la carrière professionnelle est un **DROIT**.
Aucune motivation n'est dès lors exigée.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. **Durée**

➤ *Durée maximale*

L'interruption de carrière, complète ou partielle, ne peut s'étendre sur plus de deux années académiques, consécutives ou non, et ne peut être octroyée que pour une période correspondant à une année académique au moins.

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

- le 14 septembre ou le 15 octobre de l'année académique

ou

- le jour qui suit la fin d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil

B. Fin

Le congé pour interruption de carrière, complète ou partielle, prend fin le dernier jour de l'année académique pendant laquelle il a débuté, vacances d'été comprises.

C. Fin prématurée

Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Les congés pour interruption de carrière pour soins palliatifs, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la

naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental suspendent le congé pour interruption de la carrière partielle « ordinaire »⁶ (sans report des périodes « non consommées ») (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire »**).

- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, le congé pour interruption de la carrière professionnelle dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'un congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, le congé pour interruption de la carrière professionnelle initial a repris automatiquement à la fin du congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin du congé pour interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de renouvellement (prolongation)

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de renouvellement (ou prolongation) du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

- 1 - de l'administration (direction déconcentrée) et
- 2 - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1- Auprès de l'administration (direction déconcentrée)

- Documents administratifs : CF-CAD précisant le type de congé pour lequel le membre du personnel opte et la date à laquelle l'interruption de carrière prendra cours + une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C 61⁷.

Par la suite, envoi d'une copie de la décision d'octroi ou de refus d'allocations C 62 du bureau de l'ONEm dont dépend le membre

- Date d'introduction de la demande :
 - au moins un mois avant le début de chaque période d'interruption et au plus tard le 1^{er} juin inclus lorsque le congé prend cours le 1^{er} jour de l'année académique

ou

- avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil dont le membre du personnel bénéficie

⁶ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière pour soins palliatifs, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

⁷ Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites.

2- Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement remplis) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm (www.onem.be).
- Ce formulaire C61 est utilisé aussi bien par les membres du personnel qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière que par ceux qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours.

Il doit également être utilisé lorsque le membre du personnel « suspend » son congé pour interruption de la carrière « ordinaire » par un congé pour interruption de la carrière « thématique » (cf. point 4, D. suspensions).

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Il y a lieu de s'adresser à l'ONEm pour tout renseignement portant sur les montants des allocations.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau régional du chômage de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.

- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C 62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire de demande C61 (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, il est mis fin de plein droit à l'interruption complète de carrière à partir de la date de la notification du refus d'allocation et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée à partir de cette date. De même, l'interruption partielle de carrière est transformée en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision d'octroi ou de refus du droit aux allocations d'interruption C62 à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption complète de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiées. De même, la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption partielle de carrière sera rapportée avec effet rétroactif et transformée d'office en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- Documents administratifs : Préavis adressé, via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- Délai d'introduction de la demande : Cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement scolaire.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié, les trois-quarts ou les quatre-cinquièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.
- En cours d'année académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle, peut demander à ce que le volume de ses prestations soit davantage réduit. Pour ce faire, il doit solliciter la transformation de son congé pour interruption partielle de la carrière en un nouveau type de congé pour interruption de carrière partielle ou complète en respectant la procédure visée au point 5.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. *Cumuls autorisés*

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension⁸, à l'exception :

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64*quinquies* de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107*quater* de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
 - un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulés avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulés avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avvertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

⁸ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique est envoyée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.
- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une ALLOCATION au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

En cas d'interruption de carrière partielle irréversible, les allocations sont doublées.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger.

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales.

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé.

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

a) Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

b) Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

12. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

12.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »

12.2.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel administratif et au personnel de maîtrise, gens de métier et de service ou personnel ouvrier des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs⁹.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel administratif désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée, en fonction principale et en activité de service ;
- Les membres du personnel qui, au plus tard dans les 30 jours de la rentrée scolaire ou académique, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique, en fonction principale et en activité de service.

➤ *Restrictions*

Pas de restrictions.

➤ *Particularités*

L'interruption la carrière professionnelle est un **DROIT**. Le membre du personnel devra fournir, à l'appui de sa demande, le (ou les) document(s) requis au point 5 ci-dessous.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

⁹ On entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que les soins prodigués à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

4. Durée

➤ *Durée maximale*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs est accordé, par personne nécessitant ces soins, pour une période d'un mois, pouvant être prolongée (sans interruption) une seule fois pour une nouvelle période d'un mois.

IL N'EST PAS TENU COMPTE DE CES PERIODES POUR LE CALCUL DE LA DUREE MAXIMALE DE CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE « ORDINAIRE » VISEE A LA NOTICE 12.1.

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

Le congé débute le 1^{er} jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande a été introduite ou plus tôt moyennant accord du pouvoir organisateur.

B. Fin

Le congé prend fin à l'échéance soit du 1^{er} mois, soit du 2^{ème} mois et en tous cas au plus tard au moment où la désignation à titre temporaire prend fin.

C. Fin prématurée

Le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs peut cependant, après le décès de la personne ayant reçu les soins, être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à exercer celles-ci de manière complète, avant que la période d'interruption ne soit expirée.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le congé pour interruption de carrière pour donner des soins palliatifs suspend le congé pour interruption de la carrière partielle « ordinaire »¹⁰. (sans report des périodes « non consommées ») (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire »**).
- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, l'interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, l'interruption de la carrière professionnelle initiale a repris automatiquement à la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du

¹⁰ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière pour soins palliatifs lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de renouvellement (prolongation)

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de renouvellement (ou prolongation) du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

1. - de l'administration (direction déconcentrée) et
2. - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1. - Auprès de l'administration (direction déconcentrée)

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant si le membre du personnel opte pour une interruption complète ou partielle accompagné :
 - d'une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C61 – Soins palliatifs ;
 - Un même membre du personnel ne peut introduire que 2 demandes de congé pour interruption de carrière relative aux soins palliatifs dispensés à la même personne ;
 - dès réception, d'une copie du document C62 délivré par le bureau de chômage.
- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible et en tout état de cause AVANT la date de prise de cours du congé.

2. - Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement remplis) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 – Soins palliatifs de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be.
- Ce formulaire C61 – Soins palliatifs est utilisé aussi bien par les membres du personnel qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière que par ceux qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours.

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 – Soins palliatifs qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61 – Soins palliatifs. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Pour toute question relative au montant de l'allocation, il convient de se référer à l'ONEm.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire C61 – Soins palliatifs (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.

- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, il est mis fin de plein droit à l'interruption de carrière à partir de la date de la notification du refus d'allocation et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée à partir de cette date.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision C62 d'octroi ou de refus du droit aux allocations à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- *Documents administratifs* : demande adressée via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- *Délai d'introduction de la demande* : cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié ou les quatre-cinquièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. *Cumuls autorisés*

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant

que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;

- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension¹¹ à l'exception :

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64^{quinquies} de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107^{quater} de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
 - un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéfice de la pension de survie est suspendu aussi - longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

¹¹ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulé avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulé avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique est envoyée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.
- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une **allocation** au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

a) Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

b) Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

12. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

12.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »

12.2.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave

1. Base légale ou réglementaire

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

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps—ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins¹².

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel administratif désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée, en fonction principale et en activité de service ;
- Les membres du personnel qui, au plus tard dans les 30 jours de la rentrée scolaire ou académique, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique, en fonction principale et en activité de service.

➤ *Restrictions*

Pas de restrictions.

➤ *Particularités*

- L'interruption de la carrière professionnelle est un **DROIT**. Le membre du personnel devra fournir, à l'appui de sa demande, le (ou les) document(s) requis au point 5 ci-dessous.

¹² Est considéré ici comme membre du ménage toute personne qui cohabite avec le membre du personnel et comme membre de la famille aussi bien les parents que les alliés jusqu'au deuxième degré (1^{er} degré : conjoint, enfants, parents et beaux-parents ; 2^{ème} degré : petits-enfants, grands-parents et grands-parents par alliance, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs). Peut par ailleurs être admise ici comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. Durée

➤ *Durée minimale et maximale*

- *Pour les membres du personnel administratif désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou pour lui octroyer des soins est limité par patient :

- à 12 mois maximum, en cas d'interruption complète OU ;
- à 24 mois maximum, en cas d'interruption partielle.

La durée maximale est portée respectivement à 24 mois ou 48 mois au maximum, si le membre du personnel est isolé¹³ en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus.

- *Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou pour lui octroyer des soins est limité par patient :

- à 3 mois maximum, en cas d'interruption complète OU ;
- à 6 mois maximum, en cas d'interruption partielle.

- Le congé ne peut être obtenu que par périodes d'un mois minimum ou de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum autorisé est atteint.

Toutefois, la période d'interruption minimale d'un mois peut être réduite moyennant l'accord du pouvoir organisateur à soit une semaine, soit deux semaines, soit trois semaines dans le cadre :

- d'une interruption complète OU
- d'une interruption partielle en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus si le membre du personnel est isolé¹³

Dans ce cas, si la partie restante de la période maximale d'interruption est inférieure à la période minimale d'interruption d'un mois, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

- Il n'est pas tenu compte de ces périodes pour le calcul de la durée maximale de congé pour interruption de la carrière professionnelle « ordinaire ».

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

Le congé prend cours le 1^{er} jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande a été introduite ou plus tôt moyennant accord pouvoir organisateur.

B. Fin

Le congé prend fin à son échéance et en tout cas au plus tard au moment où la désignation à titre temporaire prend fin.

¹³ Est isolé le membre du personnel qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

C. Fin prématurée

Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le congé pour interruption de carrière pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave suspend le congé pour interruption de la carrière partielle¹⁴ (sans report des périodes « non consommées »). **(attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire »)**.
- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, l'interruption de la carrière professionnelle pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, l'interruption de la carrière professionnelle initiale a repris automatiquement à la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

- Régime particulier pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur
L'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave¹⁵ doit être complète. Par dérogation à la durée minimale d'un mois, elle a une durée d'une semaine, éventuellement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

Cette possibilité est ouverte :

- au membre du personnel qui est parent au 1^{er} degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui ;

¹⁴ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

¹⁵ Est considérée comme « maladie grave », toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire.

- au membre du personnel qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les membres du personnel visés supra ne peuvent faire usage de cette possibilité, les membres du personnel suivants peuvent également utiliser cette possibilité :

- le membre du personnel qui est parent au 1^{er} degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui ;
- ou lorsque ce dernier se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille de l'enfant jusqu'au 2^{ème} degré.

L'interruption complète de carrière peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimum d'un mois lorsque le membre du personnel, immédiatement après l'interruption complète visée dans ce point, souhaite bénéficier, pour le même enfant gravement malade, d'une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de renouvellement (prolongation)

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de renouvellement (ou prolongation) du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

1. - de l'administration (direction déconcentrée) et
2. - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1. - Auprès de l'administration (direction déconcentrée)

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant si le membre du personnel opte pour une interruption complète ou partielle accompagné :
 - d'une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C61 – Assistance médicale¹⁶ ;
 - dans le cas où le membre du personnel est isolé et que l'enfant malade est âgé de 16 ans au plus ou dans le cas où la personne gravement malade est un membre du ménage, un document de « composition de ménage » ;
 - dès réception, d'une copie du document C62 délivré par le bureau de chômage.
- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible et en tout état de cause AVANT la date de prise de cours du congé.

2. - Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations

¹⁶ Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites.

est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.

- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 – Assistance médicale de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be.
- Ce formulaire C61 – Assistance médicale est utilisé aussi bien par les membres du personnel qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière que par ceux qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours.

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 – Assistance médicale qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61 – Assistance médicale. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire C61 – Assistance médicale (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, il est mis fin de plein droit à l'interruption de carrière à partir de la date de la notification du refus d'allocation et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée à partir de cette date.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision C62 d'octroi ou de refus du droit aux allocations à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- *Documents administratifs* : demande adressée via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- *Délai d'introduction de la demande* : Cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement scolaire.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié ou les quatre-cinquièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

Toutefois, pour des raisons pédagogiques évidentes (blocs horaires) le chef d'établissement peut octroyer au membre du personnel une ou deux heures supplémentaires.

Dans ce cas, le traitement sera alloué au prorata de la charge conservée et l'allocation calculée sur la charge réellement abandonnée.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.

En cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle, peut demander à ce que le volume de ses prestations soit davantage réduit. Pour ce faire, il doit solliciter la transformation de son congé pour interruption partielle de la carrière en un nouveau type de congé pour interruption de carrière partielle ou complète en respectant la procédure visée au point 5.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. Cumuls autorisés

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salaré (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension¹⁷, à l'exception :

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64^{quinquies} de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;

¹⁷ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

- une indemnité au sens de l'article 107^{quater} de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
- un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéfice de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulés avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulés avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avvertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique lui est délivrée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.
- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une ALLOCATION au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

a) Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

b) Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

12. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

12.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »

12.2.3. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental

1. Base légale ou réglementaire

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

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps, à cinquième-temps ou à dixième-temps) de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel administratif désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée, en fonction principale et en activité de service ;
- Les membres du personnel qui, au plus tard dans les 30 jours de la rentrée scolaire ou académique, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique, en fonction principale et en activité de service.

➤ *Restrictions*

Pas de restrictions.

➤ *Particularités*

- L'interruption de la carrière professionnelle est un **DROIT, à l'exception de l'interruption partielle de carrière à dixième-temps qui est soumise à l'accord du pouvoir organisateur**¹⁸. Le membre du personnel devra fournir, à l'appui de sa demande, le (ou les) document(s) requis au point 5 ci-dessous.

¹⁸ En cas de refus, le pouvoir organisateur communique sa décision par écrit au membre du personnel dans le mois qui suit l'introduction de sa demande.

- **EN RAISON D'UNE NAISSANCE**, le membre du personnel a droit au congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 12^{ème} anniversaire.

DANS LE CADRE D'UNE ADOPTION, il a droit au congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et au plus tard, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 12^{ème} anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de ladite échelle, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans.

Le droit au congé pour interruption de carrière est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours du congé.

En cas de naissance multiple, le membre du personnel peut bénéficier d'un congé pour interruption de la carrière par enfant. Pour des jumeaux, par exemple, le membre du personnel pourra obtenir deux congés.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. Durée

➤ *Durée maximale*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle accordé lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental est limité :

- à 4 mois maximum, en cas d'interruption complète OU
- à 8 mois maximum, en cas d'interruption partielle à mi-temps OU
- à 20 mois maximum, en cas d'interruption partielle à cinquième-temps OU
- à 40 mois maximum, en cas d'interruption partielle à dixième-temps

Ces durées et le droit aux allocations d'interruption qui en découle sont valables pour un enfant né ou adopté à partir du 8 mars 2012. Pour un enfant né ou adopté avant le 8 mars 2012, le membre du personnel peut également obtenir un congé pour interruption de la carrière professionnelle couvrant les durées visées ci-dessus mais l'allocation d'interruption versée par l'ONEm ne couvrira toutefois pas la totalité de la période (donc pas d'allocation pour le 4^{ème} mois en cas d'interruption complète, pour les 7^{ème} et 8^{ème} mois en cas d'interruption à mi-temps, et du 16^{ème} au 20^{ème} mois en cas d'interruption à cinquième-temps et du 31^{ème} au 40^{ème} mois en cas d'interruption à dixième-temps).

Pour un même enfant, le membre du personnel doit choisir entre l'interruption complète et l'interruption partielle, ce choix étant définitif. Le choix de la fraction de l'interruption de carrière partielle est également définitif.

L'interruption de carrière lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental ne peut être fractionnée, sauf :

- la période de 4 mois maximum d'interruption complète qui peut être fractionnée, moyennant l'accord du pouvoir organisateur, entièrement ou partiellement, en périodes

d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre (4 mois d'interruption complète équivalant à 16 semaines d'interruption complète).¹⁹

Lorsque, suite à un fractionnement partiel en semaines, la partie restante est inférieure à 4 semaines, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

- la période de 8 mois maximum d'interruption partielle à mi-temps qui peut être fractionnée, moyennant l'accord du Pouvoir organisateur, entièrement ou partiellement, en périodes d'un mois ou d'un multiple de ce chiffre.¹⁹

Lorsque, suite à un fractionnement partiel en mois, la partie restante est d'un mois, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

Il n'est pas tenu compte de ces périodes pour le calcul de la durée maximale de congé pour interruption de la carrière professionnelle « ordinaire ».

Les périodes durant lesquelles le membre du personnel a bénéficié d'une interruption partielle de la carrière professionnelle dans le cadre d'un congé parental corona n'entrent pas en considération pour le calcul des durées maximales ci-dessus.

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

Le congé prend cours à la date indiquée par le membre du personnel.

B. Fin

Le congé prend fin à son échéance et en tout cas au plus tard au moment où la désignation à titre temporaire prend fin.

C. Fin prématurée

Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le congé pour interruption de carrière lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental suspend le congé pour interruption de la carrière partielle²⁰ (sans report des périodes « non consommées ») (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire »**).

¹⁹ En cas de refus, le pouvoir organisateur communique sa décision par écrit au membre du personnel dans le mois qui suit l'introduction de sa demande.

²⁰ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, l'interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. Dans ce cas, l'interruption de la carrière professionnelle initiale a repris automatiquement à la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de prolongation

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de prolongation du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

1. - de l'administration (direction déconcentrée) et
2. - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1. - Après de l'administration (direction déconcentrée)

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant si le membre du personnel opte pour une interruption complète ou partielle accompagné :
 - d'une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C61 – Congé parental²¹ ;
 - au plus tard au moment où le congé parental prend cours, un extrait d'acte de naissance de l'enfant **ET** une attestation de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence ;
 - s'il y a lieu, une attestation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de ladite échelle ;
 - dès réception, d'une copie du document C62 délivré par le bureau de chômage.
- *Délai d'introduction de la demande* : au moins 30 jours avant le début de l'interruption.

²¹ Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites.

2. – Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement remplis) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 – Congé parental de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be.

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 – Congé parental qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61 – Congé parental. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire C61 – Congé parental (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, il est mis fin de plein droit à l'interruption de carrière à partir de la date de la notification du refus d'allocation et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée à partir de cette date.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision C62 d'octroi ou de refus du droit aux allocations à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et il sera considéré d'office en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- *Documents administratifs* : demande adressée via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- *Délai d'introduction de la demande* : Cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement scolaire.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié, les quatre-cinquièmes ou les neuf-dixièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. Cumuls autorisés

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps ou à dixième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension²², à l'exception :

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64^{quinquies} de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107^{quater} de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
 - un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

²² Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulé avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulé avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps ou à dixième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique est envoyée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles :

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.

- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une **allocation** au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental sans allocation

Dans le cadre du congé parental, l'ONEm reconnaît au membre du personnel le droit de bénéficier d'une interruption de la carrière professionnelle même si ce dernier n'a pas ou plus droit à des allocations d'interruption en raison de la réglementation en vigueur (activité non-cumulable, perception d'une pension, domicile en dehors de l'EEE,).

La demande de congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental sans allocation est introduite auprès de l'ONEm au moyen du formulaire C61 – Congé parental dont certaines rubriques ne doivent pas être complétées.

Dans le courant d'une période de congé pour interruption dans le cadre du congé parental sans allocation, le membre du personnel peut à nouveau demander des allocations d'interruption dès lors qu'il satisfait aux conditions pour pouvoir en bénéficier (ex. : arrêt de l'activité salariée), au moyen du formulaire C61 – Congé parental dont toutes les rubriques sont complétées.

La période de congé pour interruption dans le cadre du congé parental sans allocation est comptabilisée dans les durées de 4 mois (IC complète), 8 mois (IC ½ temps), 20 mois (IC 1/5 temps) et 40 mois (IC 1/10 temps) prévues.

S'il constate que le membre du personnel qui a introduit une demande de congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental AVEC allocations n'a pas ou plus droit à celles-ci, l'ONEm lui adressera un courrier l'interrogeant quant à son souhait de bénéficier d'un congé parental sans allocation ou de renoncer à son droit au congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental, les allocations éventuellement perçues faisant l'objet d'une récupération.

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.

- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

a) Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

b) Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

13. CONGE POUR MISSION

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, article 5/1.

2. Nature du congé

Congé pour mission pour effectuer une mobilité dans le cadre du sous-programme sectoriel « Comenius » du Programme d'Education et de formation tout au long de la vie.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel désignés à titre temporaire et en activité de service.
- *Restrictions* : le membre du personnel doit être désigné pour plus d'une demi-charge.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour une demi-charge.
- *Nombre de congés pour mission* : ces congés pour mission ne sont pas imputés sur le nombre maximum de congés pour mission fixé par le Gouvernement.

4. Durée

Durée de la mobilité.

5. Procédure

- Le congé est accordé de plein droit pour la durée de la mobilité, sauf opposition expresse et préalable du Gouvernement ou du pouvoir organisateur, lorsque l'Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie a attribué une bourse au membre du personnel sur demande formulée ou approuvée par le chef d'établissement dont il dépend ou son délégué :
 - soit pour suivre des cours de formation continuée ;
 - soit pour effectuer une visite d'étude et de préparation en vue d'établir un partenariat scolaire Comenius, un partenariat Comenius Regio, un projet de mobilité individuelle des élèves, un projet multilatéral ou un réseau multilatéral.
- Le congé est accordé par le Directeur de l'Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ou son délégué sur demande formulée ou approuvée par le chef d'établissement dont il dépend ou son délégué (accord des différents chefs d'établissement, si le membre du personnel exerce ses fonctions dans plusieurs établissements d'enseignement), sauf opposition expresse et préalable du Gouvernement ou du pouvoir organisateur, lorsque le congé s'inscrit dans le cadre :
 - soit d'un partenariat scolaire ;
 - soit d'un projet Comenius Regio.

6. Prestations à fournir

Dans le cas où le congé est accordé pour moins qu'une charge complète, le membre du personnel doit prêter le reste de la charge dans son établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

14. INCAPACITE DE TRAVAIL SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UN ACCIDENT SURVENU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 10.

Arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail.

Circulaire n°4746 du 25 février 2014 portant référentiel des instructions et des démarches administratives en matière d'accident du travail des personnels de l'enseignement.

Circulaire n°4904 du 26/06/2014 – Accident du travail - Encodage des déclarations d'accident du travail des membres des personnels administratifs et ouvriers dans Publiato.

Circulaire n°5507 du 03 décembre 2015 relative aux accidents du travail : rôle de la Direction des Accidents du travail des personnels de l'Enseignement en matière de consolidation pour des accidents du travail comportant au total moins de 30 jours d'absence et conséquence de non présentation aux convocations de l'Administration de l'expertise médicale suite à un accident du travail.

Circulaire n°5641 du 04 mars 2016 relative aux accidents du travail : rôle de la Direction des Accidents du travail des personnels de l'Enseignement en matière de consolidation pour des accidents du travail comportant au total moins de 30 jours d'absence et conséquence de non présentation aux convocations de l'Administration de l'expertise médicale suite à un accident du travail. Erratum à la circulaire n°5507 du 03 décembre 2015.

Circulaire n°6399 du 12 octobre 2017 relative aux accidents du travail – transfert des données à caractère personnel vers le SIPPT (Service Interne pour la Protection et la Prévention au Travail).

2. Nature du congé

Incapacité de travail reconnue comme résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

- L'accident doit résulter d'un événement soudain dont la cause est extérieure à la victime.
- Il doit avoir provoqué une lésion chez le membre du personnel qui en est victime.
- L'accident doit s'être produit par le fait ou au cours de l'exercice de ses fonctions ou sur le chemin du travail.
- L'absence doit être reconnue par la Cellule des accidents du travail et le MEDEX.

4. Durée

Si les absences sont reconnues par le MEDEX comme imputables à l'accident, le congé est accordé sans limite de temps :

- durant la période d'incapacité antérieure à la date de consolidation/durant la période d'incapacité temporaire ;

- durant les périodes d'absence postérieures à la date de consolidation, pour autant qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité liée à l'incapacité initiale mais intervenue après une reprise de travail.

5. Procédure

Le membre du personnel doit transmettre à la Direction des accidents du travail de l'enseignement²³ une déclaration d'accident du travail (Modèles A, B et C) en deux exemplaires.

Des certificats médicaux MEDEX (nouveau modèle) doivent être transmis, en cas d'absence liée à l'accident, au MEDEX soit par voie électronique (Attesten.Certificats@medex.belgium.be), soit par voie postale à la nouvelle adresse suivante (depuis le 1^{er} février 2014, la victime ne doit plus envoyer son certificat médical au centre MEDEX du lieu de son domicile) :

MEDEX
Certificats Médicaux
Place Victor Horta 40, bte 50
1060 BRUXELLES

Il est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Les jours de congés accordés dans le cadre de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé de maladie dont bénéficie le membre du personnel.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

Si la période d'incapacité se prolonge au-delà de la date à laquelle la désignation prend fin, le membre du personnel bénéficiera d'une indemnité équivalente à 90% de sa rémunération au moment de l'accident. Afin de pouvoir bénéficier de cette indemnisation, le membre du personnel doit continuer à couvrir ses périodes d'incapacité temporaire par des certificats médicaux d'absence MEDEX et doit avertir l'administration de la durée de son incapacité temporaire.

Remarques

La victime d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail a droit dans les conditions prévues par la réglementation:

- à une indemnité pour frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie;
- à une indemnisation de ses frais de déplacement et de nuitée (le conjoint, les enfants ou les parents de la victime ont droit à une indemnisation des frais de déplacement et de nuitée) ;

²³ Direction des accidents du travail de l'enseignement du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES.

- en cas d'incapacité permanente, à une rente (en cas de décès de la victime ses ayants droit ont droit à une rente et à une indemnité pour frais funéraires) ;
- une allocation annuelle d'aggravation de l'incapacité permanente de travail en cas d'aggravation de l'état de la victime de manière permanente après le délai de révision, si le taux d'incapacité après aggravation est de 10 % au moins (une allocation annuelle de décès peut être accordée aux ayants droit de la victime si la preuve est fournie que son décès est survenu par suite de l'accident après l'expiration du délai de révision) ;
- à une indemnité additionnelle pour l'aide régulière d'une tierce personne (après la consolidation des lésions) ;
- au remboursement de certains frais administratifs (frais de justice, d'expertise médicale, ...) ;
- les revenus promérités sont déclarés en tant que « revenus de remplacement » pour la situation fiscale ;
- la notion de « chemin du travail » reste applicable aux détours soit nécessaires, soit raisonnables (conduire les enfants, etc...) ;
- si le membre du personnel est en fonction chez plusieurs employeurs : le Service qui paie la rémunération à charge de la Communauté française devra assumer le remboursement des rémunérations exposées par l'autre employeur, sur production de pièces justificatives ;
- les mêmes dispositions restent d'application en faveur des membres du personnel exerçant la fonction de concierge ou assurant les surveillances de midi.

Une demande de révision des indemnités fondée sur une aggravation des lésions de la victime ou suite à son décès lié à l'accident peut être introduite dans un délai de 3 ans à dater de la décision ministérielle, de la notification de l'accord en cas d'absence d'invalidité permanente ou du jugement.

Cette demande doit être adressée à la cellule des accidents du travail de l'enseignement par lettre recommandée, accompagnée des pièces justificatives.

La demande d'allocation annuelle d'aggravation ou la demande d'allocation annuelle de décès doit également être adressée à la cellule des accidents du travail de l'enseignement par lettre recommandée, accompagnée des pièces justificatives.

15. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'ACCIDENT SURVENU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail, article 32bis.

Circulaire n°4746 du 25 février 2014 partout référentiel des instructions et des démarches administratives en matière d'accident du travail des personnels de l'enseignement.

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel en incapacité de travail suite à un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge, absents suite à un accident du travail ou à un accident survenu sur le chemin du travail.

4. Durée

Le congé peut être accordé sans limite de temps avant ou après la date de consolidation des lésions.

5. Procédure

- Demande de l'intéressé au MEDEX, soit lors d'un examen médical, soit par écrit en joignant un certificat médical ;
- certificat médical du médecin traitant transmis au MEDEX ;
- accord du MEDEX sur la reprise de l'exercice des fonctions par prestations réduites et sur la répartition de celles-ci.

6. Prestations à fournir

Le MEDEX détermine la répartition des prestations. Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine au moins la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

16. INCAPACITE DE TRAVAIL SUITE A UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 10.

Arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public.

Circulaires relatives aux maladies professionnelles.

2. Nature du congé

Incapacité de travail reconnue comme résultant d'une maladie professionnelle.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

Si les absences sont reconnues par le MEDEX comme imputables à la maladie professionnelle, le congé est accordé sans limite de temps :

- durant la période d'incapacité antérieure à la date de consolidation/durant la période d'incapacité temporaire ;
- durant les périodes d'absence postérieures à la date de consolidation, pour autant qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité liée à l'incapacité initiale mais intervenue après une reprise de travail.

5. Procédure

Le membre du personnel doit transmettre à la Direction des accidents du travail de l'enseignement²⁴ une déclaration de maladie professionnelle (MP 1 et MP 2) en deux exemplaires.

Des certificats médicaux MEDEX (nouveau modèle) doivent être transmis, en cas d'absence liée à la maladie, au MEDEX soit par voie électronique (Attesten.Certificats@medex.belgium.be), soit par voie postale à la nouvelle adresse suivante (depuis le 1^{er} février 2014, la victime ne doit plus envoyer son certificat médical au centre MEDEX du lieu de son domicile) :

MEDEX
Certificats Médicaux
Place Victor Horta 40, bte 50
1060 BRUXELLES

Il est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

²⁴ Direction des accidents du travail de l'enseignement du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Les jours de congés accordés dans le cadre de la maladie professionnelle ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé de maladie dont bénéficie le membre du personnel.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

Si la période d'incapacité se prolonge au-delà de la date à laquelle la désignation prend fin, le membre du personnel bénéficiera d'une indemnité équivalente à 90% de sa rémunération au moment de l'accident. Afin de pouvoir bénéficier de cette indemnisation, le membre du personnel doit continuer à couvrir ses périodes d'incapacité temporaire par des certificats médicaux « MEDEX » et doit avertir l'administration de la durée de son incapacité temporaire.

12. Remarques

La victime d'une maladie professionnelle a droit dans les conditions prévues par la réglementation:

- à une indemnité pour frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie (le conjoint, les enfants ou les parents de la victime ont droit à une indemnisation des frais de déplacement et de nuitée) ;
- à une indemnisation de ses frais de déplacement ;
- en cas d'incapacité permanente de travail, à une rente (en cas de décès de la victime ses ayants droit ont droit à une rente et à une indemnité pour frais funéraires) ;
- les revenus promérités sont déclarés en tant que « revenus de remplacement » pour la situation fiscale ;
- à une indemnité additionnelle pour l'aide régulière d'une tierce personne (après la consolidation des lésions) ;
- au remboursement de certains frais administratifs (frais de justice, d'expertise médicale, ...) ;
- si le membre du personnel est en fonction chez plusieurs employeurs, le Service qui paie la rémunération à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles devra assumer le remboursement des rémunérations exposées par l'autre employeur, sur production de pièces justificatives ;
- les mêmes dispositions restent d'application en faveur des membres du personnel exerçant la fonction de concierge ou assurant les surveillances de midi.

Une demande de révision des indemnités fondée sur une aggravation des lésions de la victime ou suite à son décès lié à la maladie professionnelle peut être introduite. Cette demande doit être adressée à la cellule des accidents du travail de l'enseignement par lettre recommandée, accompagnée des pièces justificatives.

17. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public, article 19bis.

Circulaires relatives aux maladies professionnelles notamment la circulaire 2109 du 21 novembre 2007 relative aux accidents du travail et maladie professionnelles – prestations réduites pour raisons de santé (réf. AGPE/AB/JL/FVR).

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel en incapacité de travail suite à une maladie professionnelle.

Le congé peut aussi être accordé après une reprise des fonctions du membre du personnel.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge, absents suite à une maladie professionnelle.

4. Durée

Le congé peut être accordé sans limite de temps.

5. Procédure

- ◆ Demande de l'intéressé au MEDEX, soit lors d'un examen médical, soit par écrit en joignant un certificat médical ;
- ◆ certificat médical du médecin traitant transmis au MEDEX ;
- ◆ accord du MEDEX sur la reprise de l'exercice des fonctions par prestations réduites et sur la répartition de celles-ci.

6. Prestations à fournir

Le MEDEX détermine la répartition des prestations. Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine au moins la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

18. INCAPACITE DE TRAVAIL SUITE A UN ACCIDENT HORS SERVICE

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 13.

2. Nature du congé

Incapacité de travail résultant d'un accident survenu en dehors du service et causé par la faute d'un tiers (en dehors de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail).

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : les membres du personnel désignés à titre temporaire dont l'incapacité est due à un accident causé par la faute d'un tiers doivent subroger la Fédération Wallonie-Bruxelles dans leurs droits vis-à-vis du tiers responsable.

4. Durée

Le congé peut être accordé sans limite de temps.

5. Procédure

Le membre du personnel doit transmettre à la cellule des accidents hors service du Service général de la gestion des personnels de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Rue des Guillemins, 16/34, Espace Guillemins, 2^{ème} étage, 4000 LIEGE) une déclaration d'accident hors service et une subrogation conventionnelle (formulaires A et B) en deux exemplaires.

Le membre du personnel doit faire couvrir ses absences pour maladie ou infirmité par des certificats médicaux agréés par la Fédération Wallonie-Bruxelles auprès de l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement, actuellement MED CONSULT, par courrier postal, par télécopie ou par courrier électronique.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Les jours d'absence couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers (responsable de l'accident ou compagnie d'assurance) à la Fédération Wallonie-Bruxelles ne sont pas comptabilisés dans le calcul des jours de congé de maladie.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Lorsque le membre du personnel relève de l'organisme de mutuelle et est indemnisé par celui-ci, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel perçoit son traitement d'activité ou d'attente à la condition de subroger la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ses droits contre le responsable de l'accident jusqu'à concurrence des sommes versées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

19. CONGE POUR EXERCER PROVISOIREMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE, ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

19.1. Exercice d'une fonction également ou mieux rémunérée

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §1^{er}.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement, dans un enseignement autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux, une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont le membre du personnel bénéficie.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : **membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire), en activité de service, et comptant une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20 juin 2008.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour **tout ou partie** des prestations qu'exerce le membre du personnel à titre temporaire à durée indéterminée.
- Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires**.

3. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de l'autre fonction.

Le congé prend automatiquement fin lorsque l'emploi qu'occupe provisoirement le membre du personnel en congé est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou changement d'affectation.

4. Procédure

- a) Exercice provisoire d'une autre fonction dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans un centre psycho-médico-social de la Fédération Wallonie-Bruxelles
 - *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont il bénéficie, accompagné de la notification de la décision du pouvoir organisateur désignant le membre du personnel dans l'autre fonction, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
 - *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible (mais presque toujours après que le congé ait commencé).

b) Exercice provisoire d'une autre fonction dans un autre réseau

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont il bénéficie ainsi que le pouvoir organisateur dont relève l'établissement accompagné d'une attestation du pouvoir organisateur précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur de prendre sa décision.

5. Prestations à fournir

a) Dans la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné à titre temporaire à durée indéterminée

Le membre du personnel continue à prêter les heures pour lesquelles il n'est pas en congé, c'est-à-dire les heures qu'il n'a pas abandonnées provisoirement pour exercer une autre fonction dans l'enseignement.

b) Dans la fonction à laquelle il est désigné provisoirement

Le membre du personnel preste un nombre d'heures dont la valeur relative est au moins égale à celle du nombre d'heures qu'il a abandonnées provisoirement pour exercer cette fonction.

La valeur relative d'une heure s'exprime par une fraction dont le numérateur est l'unité et le dénominateur, le nombre d'heures constituant une charge complète (ex. : 1/38).

6. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

7. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

8. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

9. Position administrative

Activité de service.

10. Rémunération

Le membre du personnel bénéficiant de ce congé perçoit :

- le traitement afférent à la fonction à laquelle il est désigné à titre temporaire à durée indéterminée, et ce à concurrence du nombre d'heures pour lesquelles il est en congé ;

et

- s'il échet, lorsqu'il exerce une fonction mieux rétribuée, une allocation calculée conformément à l'A.E.C.F. du 11 septembre 1990 réglant l'octroi d'une allocation aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles désignés provisoirement à une fonction mieux rétribuée que celle à laquelle ils sont nommés définitivement.

Cette allocation est octroyée, depuis le 1^{er} jour, si la fonction mieux rémunérée est exercée pendant 10 jours consécutifs au moins. Elle est suspendue, depuis le 1^{er} jour de l'absence, lorsque le membre du personnel est absent pendant 10 jours consécutifs au moins.

N.B. : Les heures obtenues, en plus des heures provisoirement abandonnées dans la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné à titre temporaire à durée indéterminée, sont payées à titre temporaire.

19. CONGE POUR EXERCER PROVISoireMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

19.2. Exercice d'une fonction moins bien rémunérée

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §1^{er}.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement, dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux, une fonction donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont le membre du personnel bénéficie.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : **membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire), en activité de service, et comptant une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20 juin 2008.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour **tout ou partie** des prestations qu'exerce le membre du personnel à titre temporaire à durée indéterminée.
- Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires**.

4. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de l'autre fonction.

Le congé prend automatiquement fin lorsque l'emploi qu'occupe provisoirement le membre du personnel en congé est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou changement d'affectation.

5. Procédure

a) Exercice provisoire d'une autre fonction dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans un centre psycho-médico-social de la Fédération Wallonie-Bruxelles :

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont il bénéficie, accompagné de la notification de la décision du pouvoir organisateur désignant le membre du personnel dans l'autre fonction, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible (mais presque toujours après que le congé ait commencé).

b) Exercice provisoire d'une autre fonction dans un autre réseau :

- *Documents administratifs :* CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont il bénéficie ainsi que le pouvoir organisateur dont relève l'établissement accompagné d'une attestation du pouvoir organisateur précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande :* avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur de prendre sa décision.

6. Prestations à fournir

a) Dans la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné à titre temporaire à durée indéterminée

Le membre du personnel continue à prêter les heures pour lesquelles il n'est pas en congé, c'est-à-dire les heures qu'il n'a pas abandonnées provisoirement pour exercer une autre fonction dans l'enseignement.

b) Dans la fonction à laquelle il est désigné provisoirement

Le membre du personnel preste un nombre d'heures dont la valeur relative est au moins égale à celle du nombre d'heures qu'il a abandonnées provisoirement pour exercer cette fonction.

La valeur relative d'une heure s'exprime par une fraction dont le numérateur est l'unité et le dénominateur, le nombre d'heures constituant une charge complète (ex. : $1/20 = 0,05$).

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel ne perçoit plus, à concurrence du nombre d'heures pour lesquelles il est en congé, le traitement afférent à la fonction à laquelle il est désigné à titre temporaire à durée indéterminée.

Il est rétribué à titre temporaire pour la fonction qu'il exerce provisoirement.

19. CONGE POUR EXERCER PROVISOIEMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

19.3. Exercice d'une fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §2.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement une fonction dans l'enseignement ou dans les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : **membres du personnel administratif temporaires à durée indéterminée** (enseignement supérieur non universitaire), en activité de service, et comptant une ancienneté de six ans au moins telle que calculée conformément à l'article 32, § 4 du décret du 20 juin 2008.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour **tout ou partie** des prestations qu'exerce le membre du personnel à titre temporaire à durée indéterminée.
- Ce congé n'est **pas accordé aux autres membres du personnel administratif temporaires, ni aux membres du personnel ouvrier temporaires**.

4. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de l'autre fonction.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer une fonction ainsi qu'une attestation de cet établissement précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer.
- *Délai d'introduction de la demande* : avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur concerné de prendre sa décision.

6. Prestations à fournir

- a) *Dans la fonction à laquelle le membre du personnel est désigné à titre temporaire à durée indéterminée*

Le membre du personnel continue à prester les heures ou les périodes pour lesquelles il n'est pas en congé, c'est-à-dire les heures ou les périodes qu'il n'a pas abandonnées provisoirement pour exercer une fonction dans l'enseignement ou dans les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone.

b) Dans la fonction à laquelle il est désigné provisoirement

Le membre du personnel preste un nombre d'heures ou de périodes correspondant au nombre d'heures ou de périodes qu'il a abandonnées provisoirement pour exercer cette fonction.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel ne perçoit plus le traitement afférent aux prestations qu'il n'effectue plus dans la fonction à laquelle il est désigné à titre temporaire à durée indéterminée.

Par contre, il perçoit, pour la fonction qu'il exerce provisoirement, une rémunération à charge de la Communauté germanophone.

20. CONGE POUR ACTIVITES SPORTIVES

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 23 janvier 2009 portant des dispositions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'exercice de fonctions dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire ordinaire et spécialisé, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire, secondaire artistique à horaire réduit de la Communauté française et les internats dépendant de ces établissements, et dans les centres psycho-médico-sociaux, relatives au congé pour activités sportives et diverses mesures urgentes en matière d'enseignement, articles 75 à 82.

Décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 février 2009 portant exécution des dispositions relatives au congé pour activités sportives.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour activités sportives en vue de sa participation et/ou de sa préparation à la participation à une manifestation sportive pour le membre du personnel qui dispose du statut de sportif de haut niveau, d'espoir sportif, de sportif de haut niveau en reconversion, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international ou qui atteint le niveau de performance requis par la fédération sportive à laquelle il est affilié pour la participation à la manifestation sportive considérée²⁵.

Ce congé peut également être accordé au membre du personnel qui assure l'encadrement sportif et/ou physique et/ou psychologique d'un sportif de haut niveau en vue de sa participation et/ou de sa préparation pour participer à une manifestation sportive.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire, en activité de service.

4. Durée

- Période de la participation et/ou de la préparation à la participation à la manifestation sportive concernée.

Durée maximale de 30 jours ouvrables (= jours de scolarité) par année scolaire ou académique, en une ou plusieurs périodes.

²⁵ On entend par :

- « sportif de haut niveau » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 1° du décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française ;
- « espoir sportif » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 1° du décret du 3 mai 2019 précité ;
- « sportif de haut niveau en reconversion » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 4° du décret du 3 mai 2019 précité ;
- « partenaire d'entraînement » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 5° du décret du 3 mai 2019 précité ;
- « arbitre international » : le membre du personnel affilié à une fédération sportive reconnue en application du décret du 3 mai 2019 précité et/ou gérant une discipline olympique, et ce en tant qu'arbitre, juge-arbitre, juge ou assimilé et qui est appelé à exercer ses activités à l'occasion d'une manifestation sportive ;
- « manifestation sportive » : les Jeux Olympiques, les Jeux Paralympiques, les Championnats du Monde ou d'Europe, les Universiades ainsi que toute compétition y assimilée par le Gouvernement après avis de l'Administration générale du Sport de la Fédération Wallonie-Bruxelles, compte tenu de la notoriété et du niveau de la compétition.

➤ Fin prématurée :

- d'office à la date à laquelle le membre du personnel perd la qualité de sportif de haut niveau, d'espoir sportif, de sportif de haut niveau en reconversion, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international ;
- à la demande du membre du personnel, pour des raisons exceptionnelles dûment motivées (même procédure que pour la demande de congé, hormis le document CF-CAD) ;
- au plus tard à la fin de la désignation à titre temporaire.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné :

- de l'attestation du Ministre en charge des Sports, lorsque le membre du personnel est un sportif de haut niveau, un espoir sportif, un sportif de haut niveau en reconversion ou un partenaire d'entraînement ;
- de l'avis de la fédération sportive concernée qui, le cas échéant, atteste que la demande est introduite dans le cadre de l'encadrement d'un sportif de haut niveau ;
- du formulaire de demande d'avis à l'Administration générale du Sport de la Fédération Wallonie-Bruxelles figurant en annexe de la circulaire de rentrée scolaire ou académique, dûment complété (l'administration (direction déconcentrée) se charge de soumettre celui-ci à l'Administration générale du Sport),

le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

La demande doit être dûment motivée.

- *Délai d'introduction de la demande* :
- 1 mois au moins avant le début du congé, sauf circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du membre du personnel ;
 - au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le 1^{er} septembre / le 1^{er} jour de l'année académique, sauf circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du membre du personnel.

- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

ABSENCES REGLEMENTAIREMENT AUTORISEES DONT PEUVENT BENEFICIER LES MEMBRES DES PERSONNELS OUVRIER ET ADMINISTRATIF DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE

1. Absence pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur

A.R. 28/02/1994

1. ABSENCE POUR L'ACCOMPLISSEMENT D'OBLIGATIONS ET DE TACHES CIVILES IMPOSEES PAR LE LEGISLATEUR

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 février 1994 relatif au contrôle des absences des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et des membres du personnel subventionné de l'enseignement subventionné.

2. Nature de l'absence

Absence pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel désignés à titre temporaire en activité de service qui doivent s'absenter pour, par exemple, siéger dans un jury de Cour d'assises ou répondre à une citation en justice, comme témoin.

4. Durée

Durée du procès ou de la déposition comme témoin.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs :* Demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document justificatif.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande :* Impossible à préciser vu la nature de l'absence. Il va évidemment de soi que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.

➤ *Avis de la hiérarchie :* Cette absence est en fait accordée par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Absence rémunérée.

CONGES ACCORDES AUX MEMBRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF ET OUVRIER ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF

1. Congé de vacances annuelles	A.R. 08/12/1967, art. 1er à 3
2. Congé de circonstances et de convenances personnelles 2.1. Congés exceptionnels 2.2. Congés exceptionnels pour cause de force majeure 2.3. Congés pour accompagner des personnes handicapées ou malades 2.4. Congés pour don d'organes ou de tissus 2.5. Congés pour don de sang, de plasma ou de plaquettes 2.6. Congé pour don de moelle osseuse 2.7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial 2.8. Congé parental 2.9. Congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, d'une Province, d'une Commune 2.10. Congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales 2.11. Congé « protection civile »	A.R. 08/12/1967, art. 4 A.R. 08/12/1967, art. 4bis A.R. 08/12/1967, art. 4quater A.R. 08/12/1967, art. 4ter A.R. 08/12/1967, art. 4quinquies A.R. 08/12/1967, art. 5 – Circulaire du 09/06/1993 A.R. 08/12/1967, art. 7, a A.R. 08/12/1967, art.6 A.R. 08/12/1967, art. 7, b A.R. 08/12/1967, art. 7, c A.R. 08/12/1967, art. 8
3. Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil	A.R. 08/12/1967, art. 8bis
4. Congé pour cause de maladie ou d'infirmité	A.R. 08/12/1967, art. 9 à 13 Décret 22/12/1994, art. 2 à 21
5. Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'invalidité	A.R. 08/12/1967, art. 14 à 17 Décret 22/12/1994, art. 3, 6, 9 et 10 à 21
6. Congé pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques	A.R. 08/12/1967, chap. IVbis
7. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales	A.R. 08/12/1967, art. 18 à 21
8. Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles	A.R. 08/12/1967, art. 25 à 28
9. Congé pour activité syndicale	A.R. 08/12/1967, art. 24
10. Congé politique 10.1. Exercice d'un mandat politique de bourgmestre, échevin, conseiller communal, président du conseil de l'aide sociale, membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial 10.2. Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles 10.3. Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autres que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	A.R. 08/12/1967, art. 29 à 38 Décret 10/04/1995 Décret 10/04/1995
11. Congé de maternité, congé de paternité, mesures de protection de la maternité et pauses d'allaitement 11.1. Congé de maternité 11.2. Congé de paternité 11.3. Mesure d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes 11.4. Pauses d'allaitement	A.R. 08/12/1967, art. 39 à 42 A.R. 08/12/1967, art. 43 Loi 16/3/1971, art. 41 et suivants A.R. 08/12/1967, art. 44 à 51

12. Congé prophylactique	Décret 20/12/2001 A.G.C.F. 14/07/2011
13. Congé pour interruption de carrière 13.1. Congé pour interruption de carrière dite « ordinaire » 13.2. Congé pour interruption de carrière dite « thématique »	A.R. 12/08/1991 A.E.C.F. 03/12/1992 Décret 20/12/1996
14. Congé pour mission	Décret 24/06/1996
15. Incapacité de travail suite à un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail	Loi 03/07/1967 - A.R. 24/01/1969 A.R. 08/12/1967, art. 10
16. Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail ou d'accident survenu sur le chemin du travail	Loi 03/07/1967 A.R. 24/01/1969, art. 32bis
17. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle	Loi 03/07/1967 - A.R. 05/01/1971 A.R. 08/12/1967, art. 10
18. Congé pour prestations réduites en cas de maladie professionnelle	Loi 03/07/1967 A.R. 05/01/1971, art. 19bis
19. Incapacité de travail suite à un accident hors service	A.R. 08/12/1967, art. 13 Circulaire du 29 août 2000
20. Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux 20.1. Exercice d'une fonction de promotion 20.2. Exercice d'une fonction également ou mieux rémunérée 20.3. Exercice d'une fonction moins bien rémunérée 20.4. Exercice d'une fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone	A.R. 08/12/1967, art. 23° A.R. 08/12/1967, art. 23° A.R. 08/12/1967, art. 23° §1 A.R. 08/12/1967, art. 23° §2
21. Congé pour activités sportives	Décret 23/01/2009 art. 75 à 82
22. Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique	A.R. 08/12/1967, art. 22

1. CONGES DE VACANCES ANNUELLES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 1er à 3.

A.R du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

2. Nature du congé

Congés accordés pour vacances annuelles

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires:* membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.
 - *Particularités:*
 - ◆ la durée du congé annuel de vacances est calculée sur base des prestations relatives à l'année civile en cours ;
 - ◆ le congé annuel de vacances est pris entre le 1er juillet et le 31 août inclus;
 - ◆ il est d'un minimum de 3 semaines calendrier; il peut être pris à la convenance de l'agent, compte tenu des exigences du bon fonctionnement de l'établissement;
 - ◆ les jours de congés restants peuvent être pris, à la convenance de l'agent, uniquement durant les vacances d'hiver, de printemps et les autres jours pendant lesquels les cours sont suspendus;
 - ◆ le nombre de jours de congés auxquels le membre du personnel peut prétendre est réduit à due concurrence lorsque celui-ci :
 - n'est en activité de service que pendant une partie de l'année;
 - n'effectue pas des prestations hebdomadaires complètes;
 - a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales;
 - a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles;
- Les fractions de jour déductibles sont négligées;
- ◆ afin de permettre l'accès aux établissements d'enseignement, un système de roulement est appliqué durant les vacances d'été, de telle façon que, dans la mesure du possible, au moins deux membres du personnel PA/PO soient présents.

4. Durée

Pour des prestations complètes couvrant une année civile complète :

âgés de moins de 45 ans	32 jours
âgés de 45 ans à 49 ans	33 jours
âgés de 50 ans à 54 ans	34 jours
âgés de 55 ans	35 jours
âgés de 56 ans	36 jours
âgés de 57 ans	37 jours
âgés de 58 ans	38 jours
âgés de 59 ans	39 jours
âgés de 60 ans	40 jours
âgés de 61 ans	41 jours
âgés de 62 ans	42 jours
âgés de 63 ans	43 jours
âgés de 64 ans	44 jours

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par le membre du personnel *au 31 décembre de l'année civile en cours.*

5. Procédure

Le membre du personnel doit solliciter le congé le plus rapidement possible avant le début de celui-ci auprès de son chef d'établissement qui peut fixer une date-limite pour la remise des périodes de congés souhaitées par les membres du personnel.

Les périodes de congé sollicitées doivent couvrir la totalité des congés auxquels l'agent a droit et être étalées sur l'année civile en cours.

Si le chef d'établissement ne peut marquer son accord, il doit le motiver. S'il ne réagit pas dans un délai raisonnable aux propositions qui lui ont été transmises, celles-ci sont considérées comme acceptées.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune

9. Position administrative

Activité de service.

10. Rémunération

Congés rémunérés.

11. Remarques

Le membre du personnel bénéficie, en plus des congés annuels de vacances, de jours de **congés de compensation pour les jours fériés** qui coïncident avec un samedi ou un dimanche; une circulaire ministérielle fixe chaque année leur nombre et les conditions d'octroi.

- Pour rappel, la liste des jours fériés légaux et réglementaires est énumérée ci-après:

Jours fériés légaux

- le 1^{er} janvier (Jour de l'An);
- le lundi de Pâques;
- le 1^{er} mai (Fête du Travail);
- l'Ascension;
- le lundi de Pentecôte;
- le 21 juillet (Fête Nationale);
- le 15 août (Assomption);
- le 1^{er} novembre (Toussaint);
- le 11 novembre (Armistice);
- le 25 décembre (Noël).

Jours fériés réglementaires

- le 27 septembre ;
- le 2 novembre ;
- le 15 novembre ;
- le 26 décembre.

- Report des congés non utilisés

Si, pour des raisons de service, pour des absences consécutives à un accident de travail, une maladie professionnelle ou pour toute cause exceptionnelle indépendante de la volonté de l'agent celui-ci n'a pu prendre durant l'année civile en cours la totalité des jours de congés auxquels il a droit, le solde peut être sollicité durant la période qui s'étend du 1^{er} janvier de l'année suivante à la fin des vacances de Pâques. Passé ce délai, les congés non utilisés seront perdus.

Le chef d'établissement y réservera une suite favorable dans les limites du bon fonctionnement de son institution et pour autant que lesdits congés aient fait l'objet d'une demande antérieure de telle sorte que, sans la survenance des événements repris au paragraphe ci-dessus, ils auraient été utilisés avant le 31 décembre de l'année précédente.

Lorsque le membre du personnel est malade pendant une période de congés annuels de vacances, la maladie ne suspend pas la période des vacances.

Lorsqu'il est malade au moment où débute le congé annuel de vacances prévu, il est possible d'obtenir le remplacement des journées de vacances perdues par suite de la maladie pour autant que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'établissement et que le membre du personnel ait pris soin de solliciter ce remplacement par lettre adressée au chef d'établissement avant le début du congé.

Dans ce cas, l'agent doit être couvert par un certificat médical et respecter les procédures du contrôle médical.

- Cas du membre du personnel qui n'est plus en service et qui a bénéficié d'un nombre de jours de congés supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre :

Il peut se produire qu'en raison de circonstances imprévues (décès de l'agent, licenciement, démission, etc....) un agent ait bénéficié d'un nombre de jours de congés supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre. Il n'y a pas lieu de réclamer le remboursement : ces congés restent acquis.

- Cas de l'agent qui n'est plus en service et qui n'a pas bénéficié de tous les jours de congés annuel de vacances auxquels il pouvait prétendre :

On ne peut considérer que le droit aux congés annuels de vacances se prolonge au-delà de l'engagement. L'agent qui n'est plus en service perd ce droit ainsi que le traitement afférent au solde des jours de congés annuels de vacances.

Chaque situation sera toutefois examinée selon ses circonstances propres.

- [La Lettre de WBE du 12 février 2021 sur le report des congés annuels 2019 et 2020 non encore pris des membres du personnel administratif et ouvrier \(mesure dérogatoire décidée dans le cadre du Covid19\) :](#)

Si le membre du personnel n'a pu prendre la totalité des jours de congés 2019 et 2020 auxquels il a droit, ces derniers peuvent être sollicités :

- jusqu'à la fin du congé de carnaval 2021, pour le solde des congés de 2019 ;
- jusqu'au 31 décembre 2021, pour le solde des congés de 2020 ;
- jusqu'à la fin du congé de printemps 2022, pour le solde des congés de 2021.

Passé ces délais respectifs, les congés non utilisés seront perdus.

Le chef d'établissement y réservera une suite favorable dans les limites du bon fonctionnement de son institution.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.1. Congés exceptionnels

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4.

Circulaire n°584 du 7 août 2003 relative aux congés de circonstances, congés de force majeure et congés pour motifs impérieux d'ordre familial (réf. MW/BM/bm/07.08.2003).

2. Nature du congé

Ces congés exceptionnels sont accordés en jours ouvrables (du lundi au vendredi inclus à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre). Les jours fériés réglementaires sont considérés comme jours ouvrables (ex : 02/11, 15/11,...).

a) pour le mariage ou la cohabitation légale du membre du personnel	4 jours
b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	- 15 jours - 20 jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1 ^{er} janvier 2023 Les 10 premiers jours sont obligatoires à partir du 9 septembre 2021 ²⁶
c) pour le décès du conjoint, ou de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1 ^{er} degré du membre du personnel ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple. Toutefois, en cas de décès de l'enfant du membre du personnel, de l'enfant de son conjoint ou de la personne avec qui il vit en couple, ce congé est de 10 jours ouvrables	- 5 jours - 10 jours (en cas de décès de l'enfant du membre du personnel, de l'enfant de son conjoint ou de la personne avec qui il vit en couple)
d) pour le mariage ou l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	2 jours
e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel ou lors du décès d'un parent de la personne avec qui, au moment de	2 jours

²⁶ Date d'entrée en vigueur du décret du 19 juillet 2021 modifiant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement (M.B. 30 août 2021)

l'événement, le membre du personnel vit en couple	
f) pour le décès d'un parent ou allié au 2 ^{ème} degré ou au 3 ^{ème} degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel ou lors du décès d'un parent de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	1 jour
g) l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement	1 jour
h) la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement	1 jour
i) la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement	1 jour
j) la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction	Pour la durée nécessaire
k) l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement	Le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours.
l) Le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, un petit enfant de l'agent	1 jour

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

L'utilisation du congé doit être en rapport avec l'événement qui justifie son octroi.

Le membre du personnel en bénéficie dans les 7 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel il est accordé, à l'exception :

- à l'exception du congé visé au point b) qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'accouchement ;
- du congé en cas de décès d'un enfant visé au point c) qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'évènement pour lequel le congé est accordé.

Les congés exceptionnels peuvent être fractionnés, à l'exception des 10 premiers jours obligatoires du congé visé au point b).

4. Durée

Pas de limitation annuelle (la limitation antérieure à 8 jours par an a été supprimée).

5. Procédure

- *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document justificatif.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

- *Délai d'introduction de la demande* : Impossible à préciser vu la nature du congé. Il va de soi que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : Ces congés sont accordés par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en être informée, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congés rémunérés.

12. Remarques

Degrés de parenté ou d'alliance :

	<u>Parenté</u>	<u>Alliance</u>
<u>1^{er} degré :</u>	parents	beaux-parents
	enfants	beaux-parents
<u>2^{ème} degré :</u>	grands-parents	grands-parents par alliance
	petits-enfants	petits-enfants par alliance
	frères et sœurs	beaux-frères et belles-sœurs
<u>3^{ème} degré :</u>	arrière-grands-parents	arrière-grands-parents par alliance
	oncles et tantes	oncles et tantes par alliance
	neveux et nièces	neveux et nièces par alliance
<u>4^{ème} degré :</u>	cousin(e)s	cousin(e)s par alliance
	grands-oncles et grands-tantes	grands-oncles et grands-tantes par alliance

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.2. Congés exceptionnels pour cause de force majeure

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4bis.

Circulaire n°584 du 7 août 2003 relative aux congés de circonstances, congés de force majeure et congés pour motifs impérieux d'ordre familial (réf. MW/BM/bm/07.08.2003).

2. Nature du congé

Ces congés résultent de la maladie ou de l'accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel :

- le conjoint,
- la personne avec qui il vit en couple,
- un parent,
- un allié,
- un parent de la personne avec qui il vit en couple,
- une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

N.B. : A partir du 8 février 2021 et jusqu'à la fin des mesures d'urgence prises pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, le membre du personnel a en outre droit à un congé exceptionnel pour force majeure en cas de fermeture du milieu d'accueil de l'enfance, de la classe ou de l'école, de l'accueil du temps libre ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de son enfant. Ce congé n'est pas abordé dans la présente fiche (voir à ce sujet la circulaire n°7968 du 15 février 2021 relative à l'extension du congé exceptionnel pour force majeure aux cas de fermeture du milieu d'accueil de l'enfance, de la classe ou de l'école, de l'accueil du temps libre ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de l'enfant du membre du personnel).

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

4 jours ouvrables au plus par année civile.

Par jours ouvrables, il faut entendre les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre. Les jours fériés réglementaires sont considérés comme jours ouvrables (ex : 02/11, 15/11,...).

Toutefois, cette durée peut être portée à 8 jours ouvrables lorsque l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple n'a pas atteint 12 ans. Ces congés peuvent être fractionnés. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut, le cas échéant, se prévaloir.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document justificatif, à savoir une attestation médicale qui témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de l'une des personnes visées au point 2.

Le cas échéant, la demande est accompagnée d'une attestation délivrée par l'employeur du conjoint ou de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple apportant la preuve que ce dernier a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il pouvait se prévaloir.

Le chef d'établissement conserve ces documents dans le dossier du membre du personnel et les tient à la disposition de l'administration.

- *Délai d'introduction de la demande* : Au plus tard le 1^{er} jour de l'absence. Il va de soi que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : Ces congés sont accordés par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en être informée, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congés rémunérés.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.3. Congé pour accompagner des personnes handicapées ou malades

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4 quater.

2. Nature du congé

Congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

3. Condition d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

5 jours ouvrables maximum par année.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée de l'attestation de l'association ou de l'institution certifiant que le voyage ou le séjour est placé sous sa responsabilité.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : Dès que la date de l'accompagnement est prévue ; le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement.

➤ *Avis de la hiérarchie* : Ce congé est accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a normalement pas à le connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.4. Congé pour don d'organe ou de tissus

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4ter.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour don d'organes ou de tissus.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

Durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise.

Les absences justifiées par les examens médicaux préalables sont également couverts par ce congé.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné d'un certificat médical, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

➤ *Délai d'introduction de la demande* : dès que la date du prélèvement est fixée.

➤ *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.5. Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 4quinquies.

2. Nature du congé

Congé pour don de sang, de plasma ou de plaquettes.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

Si le don de sang, de plasma ou de plaquettes a lieu :

- pendant les heures normales de service : toute la journée au cours de laquelle le don est fait.

Si le don de sang ou de plaquettes a lieu :

- après les heures normales de service²⁷ : le jour ouvrable suivant le jour du don.
- le vendredi soir ou le soir qui précède un jour férié : le jour même du don.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement suivie d'une attestation de don.
- *Délai d'introduction de la demande* : Dès que la date du congé est prévue ; le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement.
- *Avis de la hiérarchie* : Ce congé est accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a normalement pas à le connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

²⁷ C'est-à-dire entre l'arrêt de travail et minuit.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.6. Congé pour don de moelle osseuse

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 5.

2. Nature du congé

Congé pour don de moelle osseuse.

3. Condition d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

4 jours ouvrables maximum débutant le jour du prélèvement.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : Demande adressée au chef d'établissement accompagnée de l'attestation de l'établissement de soins.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : Dès que la date du prélèvement est fixée.

➤ *Avis de la hiérarchie* : Ce congé est accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 7, littera a.

Circulaire n°584 du 7 août 2003 relative aux congés de circonstances, congés de force majeure et congés pour motifs impérieux d'ordre familial (réf. MW/BM/bm/07.08.2003).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congés accordés pour des motifs impérieux d'ordre familial.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

1 mois au maximum par an. Ce congé peut être fractionné.

Lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés.

5. Procédure

- *Documents administratifs :* CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). La demande doit être motivée. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande :* impossible à préciser vu la nature du congé. **La demande est introduite en tout état de cause le plus rapidement possible** étant entendu que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.
- *Avis de la hiérarchie :* le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.8. Congé parental

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 6.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuses et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé parental.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

Le membre du personnel peut obtenir, à sa demande, un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de 12 ans. La durée est de 3 mois maximum après la naissance ou l'adoption de l'enfant et se prend par journées entières et par période minimale d' 1 mois.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée), accompagné d'un document attestant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans. La demande doit être dûment motivée. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.

➤ *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.9. Congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 7, littera b.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel admis au stage ou nommés à titre définitif, en activité de service.

4. Durée

Période correspondant à la durée normale du stage prescrit.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné d'une attestation (de l'organisme auprès duquel est accompli le stage), le tout adressé via le chef d'établissement à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.10. Congé pour présenter sa candidature aux élections du Parlement européen, des chambres législatives fédérales, des Parlements régionaux et communautaires, des conseils provinciaux ou des conseils communaux

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 7, littera c.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congés accordés pour permettre aux membres du personnel de présenter leur candidature aux élections du Parlement européen, des chambres législatives fédérales, des Parlements régionaux et communautaires, des conseils provinciaux ou des conseils communaux.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

Période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

2. CONGES DE CIRCONSTANCES ET DE CONVENANCES PERSONNELLES

2.11. Congés « protection civile »

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 8.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congés accordés :

- pour suivre des cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;
- pour remplir, en temps de paix, des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service.

4. Durée

La durée de ce congé n'est pas précisée dans la réglementation.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné d'un document attestant du suivi des cours de l'école de protection civile ou de l'accomplissement des prestations au corps de protection civile, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.
- *Avis de la hiérarchie* : Le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Position administrative

Activité de service.

10. Rémunération

Congés rémunérés.

3. CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION, DE LA TUTELLE OFFICIEUSE ET DU PLACEMENT DANS UNE FAMILLE D'ACCUEIL

1. Base légale et réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 8bis et 8ter.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé d'accueil accordé lorsqu'un enfant de moins de douze ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption, en vue de la tutelle officieuse ou suite à un placement dans une famille d'accueil.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service, qui lorsqu'il s'agit d'une adoption a la qualité d'adoptant.

4. Durée

La durée maximale du congé d'accueil est fixée à 6 semaines.

Elle est doublée si l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à la loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales.

En cas de placement dans une famille d'accueil ou de tutelle officieuse, la durée du congé est limitée à la durée de l'accueil.

Le congé d'accueil prend cours endéans les 3 semaines avant et les 6 mois après la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer.

En cas d'adoption, il peut toutefois prendre cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Ce congé n'est pas fractionnable.

5. Procédure

- *Documents administratifs :* CF-CAD accompagné selon le cas :
 - des documents relatifs au projet d'adoption, de tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil ;
 - en cas de départ à l'étranger, de la preuve de ce départ ;
 - le cas échéant, de la preuve que l'enfant handicapé bénéficie des allocations évoquées au point 4 ;
 - dès que possible, d'un acte de domiciliation de l'enfant accueilli, établi par l'administration communale ou s'il n'y a pas de domiciliation, d'un document attestant de la tutelle officieuse ou du placement ;
 - dès que possible, des documents relatifs à l'adoption, à la tutelle officieuse ou au placement dans une famille d'accueil,

le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé.
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

12.1 En cas de projet d'adoption et si, lors du retour de l'étranger, il s'avère qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle, dans la mesure où le membre du personnel peut toujours prétendre à une telle disponibilité. La mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Si le membre du personnel a déjà bénéficié d'une disponibilité pour convenance personnelle pendant cinq ans, elle sera convertie en congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

La nomination définitive accordée à un membre du personnel pendant son congé d'accueil lui reste acquise, même si l'adoption n'a pu se réaliser. Dans ce cas, et à compter du jour où il est nommé à titre définitif, ce membre du personnel est placé en disponibilité pour convenance personnelle.

12.2 En cas d'adoption, une prime est versée par l'ONAFST sur production d'une copie de l'acte d'adoption.

4. CONGES POUR CAUSE DE MALADIE OU D'INFIRMITÉ

1. Base légale et réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 9 à 13.

Décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement, articles 2 à 21.

Circulaire n°987 du 25 octobre 2004 relatives aux organismes chargés d'assurer la tutelle sanitaire des membres des personnels de l'enseignement organisé par la Communauté française. Rappel des règles essentielles.

Circulaire n°4069 du 26 juin 2012 relative au contrôle des absences pour maladie des membres des personnels de l'Enseignement en Communauté française – instructions et informations complètes.

Circulaire n°6688 du 5 juin 2018 relative à la nouvelle dénomination de l'organisme de contrôle de maladie du personnel enseignant et assimilé : CERTIMED / Nouveau certificat médical destiné au personnel enseignant et assimilé.

2. Nature du congé

Congés accordés pour cause de maladie ou d'infirmité.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service.

4. Durée

➤ *Règle :* le membre du personnel a droit à trente jours calendrier par douze mois d'ancienneté de service.

Les jours non utilisés sont capitalisés et cumulables.

Le membre du personnel obtient nonante jours de congé pour cause de maladie s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service.

➤ *Particularités:*

a) L'ancienneté de service est formée :

- des services effectifs prestés, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, dans un établissement d'enseignement de la la Fédération Wallonie-Bruxelles, comme titulaire d'une fonction du personnel administratif ou ouvrier comportant soit des prestations complètes soit des prestations incomplètes. Les services à prestations incomplètes comportant moins d'un ½ temps se comptent pour une ancienneté égale à la moitié de leur durée;
- des services effectifs prestés, à quelque titre que ce soit depuis le 1er janvier 1964 et sans interruption volontaire, dans un ministère, comme titulaire d'une fonction à prestations complètes;
- des services effectifs prestés, depuis le 1er janvier 1964, dans une fonction à prestations complètes, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire,
 - ◆ dans un établissement d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans une catégorie de personnel autre que PA/PO;

- ◆ dans un C.P.M.S. de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- ◆ dans un organisme d'intérêt public.

b) Le congé de maladie est accordé sans limite de temps lorsqu'il est provoqué par :

- un accident du travail ;
- un accident survenu sur le chemin du travail ;
- une incapacité de travail suite à un accident hors service (voir remarques 11.b) ;
- une maladie professionnelle.

Ces jours ne sont pas déduits du nombre de jours de congé dont le membre du personnel peut bénéficier.

Lorsqu'il a atteint la durée maximum des congés qui peuvent lui être accordés, le membre du personnel absent pour maladie se trouve de plein droit en disponibilité (voir notice « Disponibilité pour maladie »).

5. Procédure

La direction de chaque établissement doit transmettre à la Direction déconcentrée :

- un PA/PO 12 à chaque début et fin de congé de maladie,
- un relevé mensuel des absences pour maladie, au début de chaque mois pour les absences qui précèdent,

afin de pouvoir tenir à jour la situation « congés de maladie » de chaque membre du personnel.

Le membre du personnel doit faire couvrir ses absences par des certificats médicaux agréés par la Fédération Wallonie-Bruxelles transmis à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement (par courrier postal, par télécopie ou par courrier électronique), sauf lorsqu'il s'agit d'un jour de maladie (envoi dans ce cas par l'établissement à l'organisme de contrôle du document ad hoc).

Il est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Sans objet.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

Lorsqu'il a épuisé les jours auxquels il a droit, le membre du personnel est mis en disponibilité pour maladie avec maintien de ses titres :

- à une nomination à une fonction de promotion;
- à l'avancement de traitement.

11. Rémunération

Congés rémunérés à 100 %.

En cas de mise en disponibilité, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité et l'allocation de F/R est supprimée.

Ce traitement d'attente ne peut être inférieur aux indemnités que le membre du personnel obtiendrait si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable ou à la pension qu'il obtiendrait s'il était admis à la retraite prématurée.

Il y a maintien du dernier traitement d'activité si la maladie est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée par le MEDEX (convocation en cas de congé et/ou de disponibilité durant 6 mois consécutifs).

12. Remarques

- Jusqu'à la **date à laquelle débute le congé de maternité**, les jours d'absences **pour cause de maladie ou d'infirmité** directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse.

Sont également considérés comme une absence liée à la grossesse, les 10 jours qui suivent toute fausse-couche avant 180 jours de grossesse et dont l'enfant est mort-né.

- En cas d'absence provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, le membre du personnel ne perçoit son traitement qu'à titre d'avance versée sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier, et à condition de subroger la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Les jours d'absence couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers à la Fédération Wallonie-Bruxelles ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité dont bénéficie le membre du personnel ;
- Le membre du personnel est mis d'office à la pension de retraite le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis qu'il a atteint l'âge de 63 ans, 365 jours d'absence pour cause de maladie, soit par congé, soit par disponibilité, soit par l'un et l'autre (loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires).

5. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE OU D'INFIRMITÉ

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 14 à 17.

Circulaire n°1007 du 25 novembre 2004 relative aux congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité.

Circulaire n°4069 du 26 juin 2012 relative au contrôle des absences pour maladie des membres des personnels de l'Enseignement en Communauté française – instructions et informations complètes.

2. Nature du congé

Congé accordé pour permettre la reprise des fonctions par demi-prestations.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires*: membres du personnel stagiaire et définitif, exerçant plus d'une demi-charge.
- Ce congé doit suivre immédiatement une absence pour cause de maladie.

4. Durée

Octroi du mi-temps médical pour une période consécutive de trente jours calendrier.

Possibilité de prolongations par période identique de trente jours calendrier.

Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par demi-prestation ne peut excéder cent vingt jours (calendrier) (non cumulables).

Remarque : pour pouvoir bénéficier pour la 1^{ère} fois d'une période de 30 jours de congé, le membre du personnel ne doit pas nécessairement avoir cumulé 10 ans d'activité de service. Par contre, une fois qu'il a obtenu quatre fois 30 jours de congé, il doit attendre d'avoir obtenu 10 ans d'activité de service pour pouvoir bénéficier à nouveau d'une période de 30 jours de congé.

5. Procédure

- Demande de l'intéressé adressée à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement par le biais du certificat médical agréé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Accord de l'organisme de contrôle des absences pour maladie sur la reprise de l'exercice des fonctions par demi-prestation.
- Accord du pouvoir organisateur, via la direction déconcentrée.
- Octroi du congé, après vérification de la réunion des conditions réglementaires.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel doit accomplir chaque semaine la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

6. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES BENEFICIANT AUX MEMBRES DU PERSONNEL EN DISPONIBILITE POUR CAUSE DE MALADIE OU D'INFIRMITÉ A DES FINS THERAPEUTIQUES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 17bis à 17octies.

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire et définitif dans une fonction de recrutement pour plus d'une demi-charge et mis en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité.

4. Durée

Le congé est de 6 mois. Des prolongations peuvent être accordées en suivant la procédure visée au point 5.

Le congé peut débuter le 1^{er} jour ouvrable de chaque mois.

Il peut être mis fin prématurément au congé à la demande du membre du personnel si son état de santé le lui permet et si la reprise anticipée des fonctions complètes est compatible avec le bon fonctionnement de l'établissement. A ce sujet, le chef d'établissement peut réclamer au membre du personnel un certificat médical du médecin traitant l'autorisant à reprendre ses fonctions complètes.

5. Procédure

- Demande de l'intéressé adressée à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement par le biais du certificat médical agréé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- accord de l'organisme de contrôle des absences pour maladie sur la reprise de l'exercice des fonctions par demi-prestation ;
- Accord du pouvoir organisateur, via la direction déconcentrée ;
- Octroi du congé, après vérification de la réunion des conditions réglementaires.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel reste soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 08 décembre 1967 pris en application de l'article de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.

Hormis en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les jours d'absence pour cause de maladie durant le congé pour prestations réduites pour cause de maladie à des fins thérapeutiques sont

décomptés du nombre maximum de jours de congé de maladie qui lui sont accordés en application de l'arrêté royal du 08 décembre 1967 (le congé n'est pas prolongé de la durée du congé de maladie).

Le membre du personnel qui épuise ce nombre maximum pendant le congé tombe en disponibilité pour maladie pour l'ensemble de sa charge (le congé est alors suspendu sans être prolongé de la durée de la disponibilité).

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Pendant le congé pour prestations réduites, le membre du personnel bénéficie pour les heures prestées de son traitement d'activité et pour les heures non prestées de 80% de son traitement d'activité.

Si le membre du personnel tombe en disponibilité pour cause de maladie pendant le congé, celui-ci est suspendu et le membre du personnel bénéficie d'un traitement d'attente pour l'ensemble de sa charge, calculé sur la base du traitement de référence appliqué pour le calcul du traitement d'attente dont il bénéficiait à la veille de la prise de cours du congé.

12. Remarques

- Si l'organisme de contrôle des absences pour maladie conclut à l'inaptitude à reprendre toute fonction, le membre du personnel reste en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité. Le membre du personnel ne pourra introduire une nouvelle demande de congé qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après la 1^{ère} demande.
- Si l'organisme de contrôle des absences pour maladie conclut à l'aptitude à reprendre des fonctions à plein temps, le membre du personnel doit reprendre ses fonctions le jour ouvrable suivant la décision du médecin.
- En cas d'avis divergeant entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme de contrôle des absences pour maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert visé aux articles 11 à 17 du décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement.

7. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES JUSTIFIEES PAR DES RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 18 à 21.

Arrêté royal n°94 du 28 septembre 1982 relatif aux congés pour prestations réduites justifiés par des raisons sociales ou familiales ou par des raisons de convenance personnelle, article 2.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé pour des raisons sociales ou familiales.

La demande de congé doit viser à répondre à des difficultés survenues au membre du personnel lui-même, à son conjoint ou à la personne qui cohabite avec lui, à ses enfants ou à ceux de son conjoint, à l'enfant adopté par lui-même ou par son conjoint, à l'enfant dont lui-même ou son conjoint est tuteur officieux, à ses père et mère, à son beau-père ou à sa belle-mère, à ses frères ou ses sœurs.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge.
- *Restriction* : ce congé doit être compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.

4. Durée

- Période de 6 mois (pouvant prendre cours à n'importe quel moment de l'année).
- Possibilité de prolongation pour des périodes de même durée.
- Possibilité de mettre fin à ce congé (à l'initiative du membre du personnel ou du pouvoir organisateur), moyennant un préavis d'un mois.
- Durée totale : 5 ans pour une carrière complète.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné de toute preuve utile, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). La demande doit être dûment motivée (tant pour obtenir le congé que pour le prolonger ou pour y mettre fin). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé (demande initiale) ou avant l'expiration du congé en cours (demande de prolongation).
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

Les prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine.

7. Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité et la disponibilité pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin au régime des prestations réduites.
- Pour la fixation du traitement d'attente en cas de mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, le traitement d'activité pris en considération est, pour la période au cours de laquelle le membre du personnel fournit des prestations réduites, égal au traitement dû pour les prestations effectivement fournies.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel perçoit un traitement pour les prestations qu'il continue à exercer.

8. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES JUSTIFIEES PAR DES RAISONS DE CONVENANCES PERSONNELLES

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 25 à 28.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé pour des raisons de convenances personnelles.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge.
- *Restrictions* : cette mesure doit être compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.

4. Durée

- Période de 6 mois (pouvant prendre cours à n'importe quel moment de l'année).
- Possibilité de prolongation pour des périodes de même durée.
- Possibilité de mettre fin à ce congé moyennant un préavis d'un mois à l'initiative du membre du personnel ou du pouvoir organisateur.
- Durée totale : 10 ans pour une carrière complète.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : 1 mois au moins avant le début du congé (demande initiale) ou avant l'expiration du congé en cours (demande de prolongation).
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Le membre du personnel est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction exercée.

Les prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine.

7. Exercice d'une activité lucrative

Autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité et la disponibilité pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin au régime des prestations réduites.
- Pour la fixation du traitement d'attente en cas de mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, le traitement d'activité pris en considération est, pour la période au cours de laquelle le membre du personnel fournit des prestations réduites, égal au traitement dû pour les prestations effectivement fournies.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Les périodes d'absences du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel perçoit un traitement pour les prestations qu'il continue à exercer.

9. CONGE POUR ACTIVITE SYNDICALE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 17 juillet 2003 visant à donner les moyens aux organisations syndicales de mener à bien leurs missions dans le secteur de l'enseignement.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 24.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer une mission syndicale au sens du statut syndical.

Il existe trois types de congé syndical :

- *le congé syndical permanent ;*
- *le congé syndical occasionnel (par année scolaire ou académique) ;*
- *le congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles).*

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service.
- *Particularités* : Ce congé est accordé en application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974. Le congé doit être sollicité par un dirigeant responsable de l'organisation syndicale.

4. Durée

- ◆ Congé syndical permanent : congé sans durée prédéterminée.

Il est mis fin au congé, sans préavis :

- à la demande du membre du personnel,
- sur décision de l'organisation syndicale,
- lorsque l'agrément est retiré à l'organisation syndicale.

- ◆ Congé syndical occasionnel (par année scolaire ou académique): congé sans durée prédéterminée.

Il est mis fin au congé, sans préavis :

- à la demande du membre du personnel ;
- sur décision de l'organisation syndicale ;
- lorsque l'agrément est retiré à l'organisation syndicale.

- ◆ Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : durée nécessaire à la mission syndicale.

5. Procédure

➤ Documents administratifs

- ◆ Congé syndical permanent : CF-CAD accompagné de la preuve de l'agrément ministériel et le cas échéant, de l'engagement de remboursement du traitement du membre du personnel à la Fédération Wallonie-Bruxelles par l'organisation syndicale, le tout adressé à l'administration. Ces congés sont gérés par la Cellule Missions – Administration générale de l'enseignement, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES. L'envoi d'un PA/PO 12 à l'administration est exigé au moment de l'événement
- ◆ Congé syndical occasionnel (par année scolaire ou académique): demande par courrier recommandé à la poste avec accusé de réception mentionnant :

- le nom, le prénom, l'adresse et le numéro matricule du membre du personnel ;
- la ou les fonctions exercées par le membre du personnel avec l'indication de l'établissement où les fonctions sont exercées (en ce compris le nom et l'adresse de cet établissement) ;
- la charge horaire par semaine pour laquelle le membre du personnel devra être libéré ;
- la date de prise d'effet sollicitée, s'il s'agit d'un remplacement opéré en cours d'année scolaire ou académique,

accompagnée de la preuve de l'agrément ministériel adressée à l'administration. Ces congés sont gérés par la cellule Missions – Administration générale de l'enseignement, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES.

- ◆ Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : demande adressée au chef d'établissement accompagnée de la convocation émanant d'un dirigeant responsable de l'organisation syndicale (pour un dirigeant, la convocation doit émaner d'un autre dirigeant responsable). Cette convocation doit indiquer les lieu, jour et heure de la réunion.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ Délai d'introduction de la demande

- ◆ Congé syndical permanent : dès que possible.
- ◆ Congé syndical occasionnel (par année scolaire ou académique) :
 - au plus tard le 1^{er} juin de l'année scolaire ou académique qui précède, lorsque le congé prend cours le 1^{er} septembre / 1^{er} jour de l'année académique ;
 - 1 mois avant la date de prise d'effet, s'il s'agit d'un remplacement opéré en cours d'année scolaire ou académique ;
 - en cas de force majeure, la date de prise d'effet du congé sera fixée au 1^{er} jour du mois qui suit la demande.
- ◆ Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : la convocation ou l'ordre de mission doit être présenté au chef d'établissement dès sa réception par l'intéressé.

6. Prestations à fournir

- Congé syndical permanent : aucune.
- Congé syndical occasionnel (par année scolaire ou académique) : le membre du personnel doit continuer à exercer les prestations non couvertes par le congé.
- Congé syndical occasionnel (pour des activités ponctuelles) : aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Lorsque le membre du personnel bénéficie d'un congé syndical permanent, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

L'agrément ministériel est accordé par le Ministre, à la demande d'un dirigeant responsable d'une organisation syndicale représentative.

10. CONGE POLITIQUE

10.1. Exercice d'un mandat politique de bourgmestre, échevin, conseiller communal, président du conseil de l'aide sociale, membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial, membre des Parlements régionaux ou communautaires ou de membre du Parlement européen

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 29 à 38.

Circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. FDL/FV/JO).

Circulaire du 29 août 1997 relative aux précisions concernant l'application des points 1.7.2 et 2.12 de la circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. 1646/LAH/LDB/VS).

Circulaire n°1810 du 23 mars 2007 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial (remplace la circulaire n°1703 du 18 décembre 2006) (réf. AGPE/AB/JL/ML).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer un mandat politique de :

- *Bourgmestre ;*
- *Échevin ;*
- *conseiller communal ;*
- *président du centre public d'aide sociale ;*
- *membre du conseil du centre public d'aide sociale ;*
- *conseiller provincial n'étant pas membre du collège provincial ;*
- *membre des Parlements régionaux ou communautaires ;*
- *membre du Parlement européen.*

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires :* membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

Congé politique facultatif

Ce congé politique est accordé, à sa demande, au membre du personnel qui exerce un mandat politique de :

- bourgmestre, pour autant que sa commune ne compte pas plus de 20.000 habitants ;

- échevin, pour autant que sa commune ne compte pas plus de 30.000 habitants ;
- conseiller communal, quel que soit le nombre d'habitants de la commune ;
- président du conseil de l'aide sociale, pour autant que sa commune ne compte pas plus de 30.000 habitants ;
- membre du conseil de l'aide sociale, quel que soit le nombre d'habitants de la commune;
- conseiller provincial n'étant pas membre du collège provincial, quel que soit le nombre d'habitants de la commune ;
- membre des Parlements régionaux ou communautaires ;
- membre du Parlement européen.

Congé politique d'office

Par contre, est mis en congé politique d'office le membre du personnel qui exerce un mandat politique de :

- bourgmestre d'une commune de plus de 20.000 habitants ;
- échevin d'une commune de plus de 30.000 habitants ;
- président du conseil de l'aide sociale d'une commune de plus de 30.000 habitants ;
- membre de la députation permanente d'un conseil provincial.

➤ *Restrictions : congé politique facultatif*

- ❑ le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut bénéficier du congé politique facultatif.

4. Durée

◆ Congé politique facultatif :

- il prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné ;
- il expire le 1^{er} jour du mois qui suit la date de la perte du mandat.

◆ Congé politique d'office :

- il prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné ;
- il expire le 1^{er} jour du mois qui suit la date de la perte du mandat.

5. Procédure

- *Documents administratifs :* CF-CAD accompagné du document attestant le mandat politique, et le cas échéant d'un document attestant du nombre d'habitants de la commune, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande :* dès que possible et à tout le moins avant que ne commence le congé.
- *Avis de la hiérarchie :* il n'est nécessaire que dans le cas d'un congé politique facultatif. Le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

◆ Congé politique facultatif :

A sa demande, les prestations du membre du personnel sont réduites à trois quarts ou à la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes arrondis à une heure complète

◆ Congé politique d'office :

Selon le nombre d'habitants que compte la commune où il exerce le mandat de bourgmestre, d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale, le membre du personnel sera mis en congé politique d'office pour une partie ou pour la totalité de sa charge.

Ses prestations seront réduites :

- aux trois quarts du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes arrondis à une heure ou à une période complète, s'il exerce un mandat de :
 - a) bourgmestre d'une commune de 20.001 à 30.000 habitants ;
 - b) échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants.
- à la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes arrondis à une heure ou à une période complète s'il exerce un mandat de :
 - a) bourgmestre d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants ;
 - b) échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 50.001 à 80.000 habitants.

Il sera déchargé de toutes ses prestations s'il exerce un mandat de :

- a) bourgmestre d'une commune de plus de 50.000 habitants ;
- b) échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune de plus de 80.000 habitants.

Le membre du personnel qui exerce le mandat de membre de la députation permanente d'un conseil provincial sera mis en congé politique d'office pour la totalité de sa charge, quel que soit le nombre d'habitants de la commune.

Remarques

- Le membre du personnel en congé politique d'office avec réduction aux trois quarts d'une charge complète peut solliciter un congé politique avec réduction à la moitié d'une charge complète ou un congé politique pour la totalité de sa charge.
- Le membre du personnel en congé politique d'office avec réduction à la moitié d'une charge complète peut solliciter un congé politique pour la totalité de sa charge.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

12. Remarques

Le remplacement est autorisé pour le personnel administratif.

Si le membre du personnel est titulaire d'une fonction de promotion et s'il est mis en congé politique d'office pour une partie de sa charge, il peut, si les nécessités du service l'exigent, lui être adjoint provisoirement à concurrence de la fraction de temps ainsi libéré, un membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement donnant accès à la fonction de promotion concernée. Le membre du personnel complémentaire doit être, par priorité, un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, rappelé à l'activité de service.

L'emploi occupé par le membre du personnel en congé ne peut pas être déclaré vacant.

Après sa réintégration, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés supra et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

10. CONGE POLITIQUE

10.2. Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française.

Circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. FDL/FV/JO).

Circulaire du 29 août 1997 relative aux précisions concernant l'application des points 1.7.2 et 2.12 de la circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. 1646/LAH/LDB/VS).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer un mandat de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

➤ *Prise de cours* :

- ◆ pour le membre du Conseil de la Fédération Wallonie-Bruxelles :
à la date de la prestation de serment qui suit l'élection ;
- ◆ pour le membre du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles :
à la date de la prestation de serment entre les mains du Président du Conseil.

➤ *Expiration*

Le congé expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le 1^{er} jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation.

5. Procédure

- Documents administratifs : CF-CAD accompagné du document attestant le mandat politique, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- Délai d'introduction de la demande : dès que possible.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

Pendant ce congé, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

12. Remarques

A sa reprise de fonctions, le membre du personnel recouvre ses droits statutaires.

Après sa réintégration dans l'enseignement, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec les avantages éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés supra (cf. article 4, §3 du décret du 10 avril 1995).

L'emploi occupé par le membre du personnel en congé ne peut pas être déclaré vacant.

10. CONGE POLITIQUE

10.3. Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autres que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française.

Circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. FDL/FV/JO).

Circulaire du 29 août 1997 relative aux précisions concernant l'application des points 1.7.2 et 2.12 de la circulaire du 11 décembre 1996 relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française, ou membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française et du congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial (réf. 1646/LAH/LDB/VS).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé en vue d'exercer un mandat de :

- 1° membre de la Chambre des représentants, du Sénat ou du Gouvernement fédéral ;
- 2° membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Communauté flamande ;
- 3° Président du Conseil ou membre du Gouvernement de la Communauté germanophone ;
- 4° membre du Parlement européen ou de la Commission.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

➤ *Prise de cours :*

- ◆ pour les membres d'une assemblée législative autre que le Conseil de la Communauté germanophone ou d'un Gouvernement :
à la date de la prestation de serment.
- ◆ pour le Président du Conseil de la Communauté germanophone :
à la date de l'élection en qualité de Président.

➤ *Expiration*

Le congé expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le 1^{er} jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation.

5. Procédure

- Documents administratifs : CF-CAD accompagné du document attestant le mandat politique, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- Délai d'introduction de la demande : dès que possible.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

Pendant ce congé, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

12. Remarques

Une dispense de service, sans aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel, est accordée à la demande de celui-ci à concurrence d'un jour par mois en vue de l'exercice d'un mandat de membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le Président. Cette dispense de service se prend à la convenance du membre du personnel par jour ou par demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre.

L'emploi occupé par le membre du personnel en congé ne peut pas être déclaré vacant.

A sa reprise de fonctions, le membre du personnel recouvre ses droits statutaires.

Après sa réintégration dans l'enseignement, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec les avantages éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés supra (cf. article 4, §3 du décret du 10 avril 1995).

11. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

11.1. Congé de maternité

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, articles 39 à 45.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 39 à 42.

Circulaire du 12 mars 1991 relative au congé de maternité (réf. JM/2/6.03/91).

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

Circulaire n°1571 du 23 août 2006 relative à la demande de contrôle en cas d'absence pour maladie – mise sous contrôle spontané (réf. AGPE/AB/JL/VL/120606).

Circulaire n°1684 du 24 novembre 2006 relative au complément d'information à la circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. AGPE/SGCCRS/AB/JL/AMV/061106).

Circulaire n°2753 du 17 juin 2009 relative à la protection de la maternité : 1) article 53 de la loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses ; 2) loi-programme du 22 décembre 2008.

Circulaire n°7648 du 3 juillet 2020 relative au congé de maternité : périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

2. Nature du congé

Congé prénatal et post-natal.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service.

Informez le chef d'établissement de son état de grossesse par un certificat médical.

4. Durée

4.1. Règle générale

Le congé prend cours, au plus tôt, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et couvre obligatoirement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement. Ce congé est normalement de 105 jours. Cependant, l'absence pour cause de maternité pourra :

- être supérieure à 105 jours si l'accouchement a lieu après la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- être inférieure à 105 jours lorsque l'accouchement a lieu avant la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 7 jours avant la date présumée de l'accouchement.

Le repos postnatal peut être, à la demande du membre du personnel, prolongé de la période au cours de laquelle il a continué à travailler durant la période de repos prénatal à laquelle il pouvait prétendre, c'est-à-dire à partir de la 6^{ème} semaine précédant la date réelle de l'accouchement jusqu'aux 7 jours de repos obligatoire précédant immédiatement l'accouchement. Il convient de noter que certains jours d'inactivité sont assimilés à des périodes de travail (certains congés et vacances, les jours fériés, les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (liée ou non à la grossesse) ou d'accident, ...).

4.2. Règle particulière

Dans le cas où le membre du personnel a travaillé le jour de son accouchement, la période de 9 semaines de repos postnatal débute le jour après le jour de l'accouchement (et non le jour même).

4.3. En cas de naissance multiple

En cas de naissance multiple, le congé prend cours, au plus tôt, 8 semaines (donc 2 semaines en +) avant la date présumée de l'accouchement et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement.

Le congé postnatal qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé, à la demande du membre du personnel, d'une période de 2 semaines au maximum en cas de naissance multiple.

En conséquence, en cas de naissance multiple, le congé de maternité peut durer 19 semaines. Le congé postnatal peut durer 18 semaines.

4.4. Hospitalisation du nouveau-né

Lorsque le nouveau-né ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal peut, à la demande du membre du personnel, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

4.5. Reprise progressive du travail

Lorsque le membre du personnel peut prolonger l'interruption de travail après la 9^{ème} semaine d'au moins 2 semaines, les 2 dernières semaines peuvent être converties, à sa demande en jours de congé de repos postnatal. Ces jours de congé de repos postnatal doivent être pris, selon un planning fixé, dans les 8 semaines à dater de la fin ininterrompue du congé de repos postnatal. La demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal, par écrit.

5. Procédure

- Le membre du personnel est tenu de remettre au chef d'établissement au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date. En cas de naissance multiple, ce certificat doit être remis au chef d'établissement 9 semaines avant la date présumée de l'accouchement.
- Un certificat médical attestant cette date est également transmis à titre informatif à l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement.
- Un extrait de l'acte de naissance de l'enfant sera transmis dès que possible à l'administration (direction déconcentrée).
- Le membre du personnel qui désire faire prolonger son congé postnatal doit en faire la demande à l'administration (direction déconcentrée) via son chef d'établissement (cf. points 4.1 et 4.2).
- En cas d'hospitalisation du nouveau-né (cf. point 4.3.) le membre du personnel transmet à l'administration (direction déconcentrée) via son chef d'établissement :

- a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'hôpital certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les 7 premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;
 - b) le cas échéant, à la fin de cette période de prolongation, une nouvelle attestation de l'hôpital certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'hôpital et mentionnant la durée de l'hospitalisation.
- En cas de reprise progressive du travail (cf. point 4.4.), la demande et le planning doivent être adressés par écrit à l'administration (direction déconcentrée) via le chef d'établissement au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal.

Documents administratifs: PA/PO 12 adressé à l'administration (direction déconcentrée), accompagné du certificat médical précisant la date prévue pour l'accouchement plus éventuellement tout document justifiant une situation spécifique.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Jusqu'à la [date à laquelle débute le congé de maternité](#), les jours d'absence [pour cause de maladie ou d'infirmité](#) directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse.

Sont également considérés comme une absence liée à la grossesse, les 10 jours qui suivent toute fausse-couche avant 180 jours de grossesse et dont l'enfant est mort-né.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le congé de maternité est rémunéré.

Le congé de maternité suspend tout autre congé ou disponibilité (circulaire C/90/7/N du 22 mars 1990). Cela signifie entre autres que pendant la durée du congé de maternité, le membre du personnel est rémunéré sur la base du traitement afférent aux prestations qui étaient les siennes avant le congé ou la disponibilité (sauf s'il exerce pendant ce congé ou cette disponibilité une activité pour laquelle il obtient un congé de maternité et la rémunération qui en découle en raison de cette activité).

12. Remarques

- Un congé de maternité ne peut être accordé en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.
- En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel ne peut effectuer de travail au-delà des prestations qui étaient les siennes avant la grossesse ou l'allaitement.
- Le fait de compléter sa charge horaire n'est cependant pas considéré ici comme un travail supplémentaire.
- Le membre du personnel féminin en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande du membre du personnel doit être accompagnée de toute preuve utile.

11. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

11.2. Congé de paternité

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 43.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé lors de la naissance d'un enfant dont la mère décède ou est hospitalisée entre la date de l'accouchement et la fin de son congé de maternité, en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel masculin stagiaire et définitif, en activité de service, vis-à-vis desquels la filiation avec l'enfant a été établie.

A défaut d'un membre du personnel vis-à-vis duquel la filiation avec l'enfant est établie, le même droit revient au membre du personnel qui, au moment de la naissance :

1. est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
2. cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés ;
3. cohabite de manière permanente et effective, depuis une période ininterrompue de 3 ans précédant la naissance, avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés.

- *Restrictions* : - en cas d'hospitalisation de la mère, les deux conditions suivantes doivent être remplies :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de 7 jours.

- un seul membre du personnel a droit au congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les membres du personnel qui ouvrent le droit au congé visés aux 1, 2 et 3 du point 3 ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.

4. Durée

4.1. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

4.2. En cas d'hospitalisation de la mère, le congé de paternité ne peut débuter avant le 7^{ème} jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs :* CF-CAD accompagné de la demande écrite du membre du personnel qui souhaite bénéficier du congé de paternité, avec mention de la date de début du congé et sa durée probable, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

En cas de décès de la mère, un extrait de l'acte de décès sera transmis dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, sera jointe à la demande une attestation certifiant la durée de cette hospitalisation au-delà des 7 jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

➤ *Délai d'introduction :* dans les 7 jours à dater de l'hospitalisation ou du décès de la mère.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

11. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

11.3. Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, articles 41 et suivants.

[Code du bien-être au travail \(2017\)](#) du 28 avril 2017, livre X – Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs du code du bien-être au travail.

Circulaire du 5 septembre 2001 (n°148 réf. PC/CB/SIPPT/993677R7.988) relative à la médecine du travail.

Circulaire n°7648 du 3 juillet 2020 relative au congé de maternité : périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

2. Nature des mesures

Mesures d'écartement professionnel prises à l'égard des femmes enceintes ou allaitantes compte tenu des risques que la poursuite ou la reprise de l'exercice de leurs fonctions ferait encourir à elles-mêmes ou à leurs enfants.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires* : membres du personnel féminin enceintes ou allaitantes stagiaire ou définitif, en activité de service.

➤ *Risques* : la liste des différents risques est dressée par le livre X du code du bien-être au travail.

A titre d'exemples, * pour la femme enceinte, on trouve, comme agent physique, la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse, comme agents biologiques, le cytomégalovirus, le virus de l'hépatite B et le rubellavirus ;

* pour la femme allaitante, on trouve, comme agent physique, la manutention manuelle de charges pendant la 10^{ème} semaine qui suit l'accouchement, comme agents biologiques, le cytomégalovirus et le virus de l'hépatite B.

4. Durée

La durée de la période pendant laquelle le membre du personnel féminin doit être écarté de ses fonctions est en général fixée par la médecine du travail.

Cette période peut être prolongée de 5 mois à dater de l'accouchement pour la femme allaitante.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : - l'original de la fiche d'examen médicale établie par la Médecine du travail indiquant que le membre du personnel ne peut poursuivre ses activités pendant sa grossesse ou sa période d'allaitement en raison des mesures à prendre dans le cadre de la protection de la maternité ;

- Une attestation signée par le chef d'établissement précisant s'il peut ou non aménager les conditions de travail de l'intéressée ou lui fournir un travail compatible avec son état ;

le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

6. Prestations à fournir

Sans objet.

7. Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Les jours d'écartement ne sont pas déduits du nombre de jours de congé de maladie auxquels le membre du personnel peut prétendre.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel maintient sa rémunération pendant les périodes où il est écarté de ses fonctions.

11. CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE ET PAUSES D'ALLAITEMENT

11.4. Pauses d'allaitement

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, articles 44 à 51.

Circulaire n°583 du 8 août 2003 relative au congé de maternité, au congé parental, aux pauses d'allaitement, au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse et aux mesures de protection de la maternité (réf. MW/BM/bm/08.08.2003).

2. Nature des pauses

Pauses accordées à un membre du personnel féminin afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel féminin stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

4.1. La période pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 12 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Cette période peut être prolongée de 2 mois au maximum dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant et attestées par un certificat médical.

4.2. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Il a droit à 2 pauses si ses prestations sont d'au moins 7h30 au cours de la journée de travail.

La durée de la (des) pause(s) est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

5. Procédure

Le membre du personnel qui souhaite obtenir des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement.

Ce délai peut être réduit de commun accord.

Le membre du personnel, dès qu'il bénéficie des pauses, apporte la preuve de l'allaitement en produisant une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical semblable doit être remis au chef d'établissement tous les mois à la date à laquelle le droit aux pauses d'allaitement a été exercé pour la première fois.

Toutes les pièces relatives aux pauses d'allaitement sont conservées, à l'établissement, dans le dossier du membre du personnel.

6. Prestations à fournir

Sans objet.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Sans objet.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé (activité de service).

11. Rémunération

Le membre du personnel maintient sa rémunération.

12. Remarques

Le moment de la journée auquel le membre du personnel peut prendre la (ou les) pause(s) d'allaitement est à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.

Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5 du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent toutefois convenir d'un autre endroit.

12. CONGE PROPHYLACTIQUE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 14 mars 2019 relatif à la promotion de la santé à l'école et dans l'enseignement supérieur hors universités.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2011 relatif aux mesures de prévention des maladies transmissibles dans le milieu scolaire et étudiant.

2. Nature du congé

Congé de prophylaxie.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif et en activité de service atteints d'une maladie transmissible, reconnue comme telle, ou ayant des contacts réguliers avec une personne atteinte d'une maladie transmissible, reconnue comme telle.

➤ *Maladies transmissibles* : la liste des différentes maladies transmissibles est dressée à l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2011 relatif aux mesures de prévention des maladies transmissibles dans le milieu scolaire et étudiant (à titre d'exemples, diphtérie, méningococcies et poliomyélite).

4. Durée

La durée du congé dépend de la maladie transmissible dépistée. Elle est fixée par le Médecin du travail.

5. Procédure

- L'examen médical peut être sollicité par le chef d'établissement. Le chef d'établissement doit prendre contact avec la Cellule de [Coordination avec la médecine du travail](#)²⁸.
- L'examen peut être sollicité par le membre du personnel concerné.

Le chef d'établissement transmet à sa Direction déconcentrée un PA/PO 12 de début de l'absence pour congé prophylactique et un nouveau PA/PO 12 lors de la reprise des fonctions.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

²⁸ Cellule de Coordination avec la médecine du travail du Pouvoir organisateur WBE (CCMT) Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 Bruxelles

13. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

13.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « ordinaire »

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel administratif et au personnel de maîtrise, gens de métier et de service ou personnel ouvrier des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative au Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

On peut distinguer 2 types de congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « ordinaire » :

- le congé pour **interruption complète** de la carrière professionnelle ;
- le congé pour **interruption partielle** (à mi-temps, quart-temps, cinquième-temps) de la carrière professionnelle qui peut être obtenu :
 - régime général d'interruption partielle avant l'âge de 55 ans (ou de 50 ans, cf. [point 3 ci-dessous](#)) ;
 - régime de fin de carrière d'interruption partielle :
 - à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans, cf. [point 3 ci-dessous](#)), de manière réversible ;
 - à partir de l'âge de 55 ans (ou de 50 ans, cf. [point 3 ci-dessous](#)), de manière irréversible ;

EXCEPTIONS permettant d'accéder à l'interruption partielle dans le régime de fin de carrière avant l'âge de 55 ans :

Certains membres du personnel pourront continuer à bénéficier d'un congé pour interruption de carrière partielle dans le régime de fin de carrière (sans limitation de temps) à partir de 50 ans :

- le membre du personnel ayant antérieurement effectué un « métier lourd » et réduisant ses prestations à un mi-temps ou à un quatre-cinquième temps du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes ;

1° Les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de travail à un emploi à **MI-TEMPS** et satisfont aux conditions cumulatives suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes ;

- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre.

Cette liste de métiers qui est constituée à partir des listes régionales des métiers en pénurie, est établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres, après négociations avec le Comité commun à l'ensemble des services publics et après avis unanime du Comité de Gestion de l'Office national de l'Emploi et l'avis de la Commission entreprises publiques.

Attention : pour pouvoir bénéficier de cette exception, la liste des métiers en pénurie doit avoir été publiée au Moniteur belge.

Est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- le travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des membres du personnel dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des membres du personnel dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La notion de métier lourd peut, sur proposition du Comité commun à l'ensemble des services publics, être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

2° Les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de travail à **QUATRE-CINQUIEME TEMPS** d'un travail à temps plein et satisfont à la condition suivante :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Est considéré comme un métier lourd, le métier lourd tel qu'il a été défini ci-dessus.

- le membre du personnel ayant eu une carrière de 28 ans au moins et réduisant ses prestations à un quatre-cinquième temps du minimum exigé pour une fonction à prestation complète :

Sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans :

- 1° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé, pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de six jours par semaine;
- 2° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de cinq jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points 1° et 2° est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point 1°, sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de :

- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement professionnel des femmes enceintes ou allaitantes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point 2° sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de :

- congés avec maintien de la rémunération;
- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement professionnel des femmes enceintes ou allaitantes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur un formulaire, établi par le Ministre de l'Emploi, sur proposition de l'ONEm (en pratique, il s'agit du formulaire de demande d'allocations d'interruption C 61).

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel stagiaire ou définitif, en fonction principale et en activité de service (y compris en perte partielle de charge), en disponibilité par défaut d'emploi ou en disponibilité pour maladie²⁹ peuvent bénéficier des 2 types de congé pour interruption de la carrière professionnelle précisés au point 2 ci-dessus.
- En ce qui concerne **l'interruption de carrière partielle**, il convient de noter que les membres du personnel nommés à titre définitif doivent en outre répondre aux conditions suivantes :

1 - Interruption partielle à mi-temps

²⁹ Les membres du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie sont censés exercer le nombre d'heures ou de périodes qu'ils prestaient avant qu'ils n'aient été mis en disponibilité ou en perte partielle de charge.

Le nombre d'heures afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif doit atteindre plus de la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes.

Aucune condition d'ancienneté de service n'est par contre requise.

2 - Interruption partielle à quart-temps ou à cinquième-temps

- Le nombre d'heures afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif, doit atteindre plus de la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes.
- Le membre du personnel doit compter une ancienneté de service d'au moins **10 ans**, acquise à la veille du début de l'interruption de carrière. L'ancienneté de service est calculée conformément à l'art. 159 du décret du 12 mai 2004 pour le personnel administratif (hors enseignement supérieur), à l'art. 32, § 4 du décret du 20 juin 2008 pour le personnel administratif (enseignement supérieur) et à l'art. 302 du décret du 12 mai 2004 pour le personnel ouvrier.

➤ *Particularités*

- L'interruption de la carrière professionnelle est un **DROIT**, à l'exception de l'interruption partielle irréversible (après 55 ans ou 50 ans *cf. ci-dessus*), pour laquelle le membre du personnel doit obtenir préalablement l'autorisation du pouvoir organisateur et s'engager par écrit à interrompre sa carrière jusqu'à sa retraite.

Aucune motivation n'est dès lors exigée.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. **Durée**

➤ *Durée maximale*

▫ Interruption de carrière complète

Quel que soit son âge, le membre du personnel peut bénéficier au maximum pendant 60 mois d'un congé pour interruption de carrière complète.

▫ Interruption de carrière partielle

- ◆ Dans le régime général, avant l'âge de 55 ans (ou 50 ans *cf. point 3 ci-dessus*), le membre du personnel peut bénéficier au maximum pendant 60 mois d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle.
- ◆ Dans le régime de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans (ou 50 ans *cf. point 3 ci-dessus*), le membre du personnel peut bénéficier sans limitation de temps d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle ~~réversible ou irréversible~~.

a) Interruption partielle réversible de la carrière professionnelle après 55 ans (ou 50 ans *cf. point 3 ci-dessus*) :

Elle peut être accordée chaque année jusqu'à l'âge de la retraite.

b) Interruption partielle irréversible de la carrière professionnelle après 55 ans (ou 50 ans *cf. point 3 ci-dessus*) :

Le bénéficiaire d'une interruption partielle irréversible de la carrière professionnelle doit rester dans cette position jusqu'à ce qu'il soit admis à la retraite.

Cela implique l'impossibilité pour le membre du personnel d'y mettre fin.

Il ne peut donc obtenir :

- une interruption complète de la carrière professionnelle (sauf pour soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre d'un congé parental (cf. notices 13.2.1., 13.2.2. et 13.2.3.)) (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire » irréversible**).

Par contre, le membre du personnel en interruption partielle irréversible peut être autorisé, toujours de manière irréversible, à augmenter la fraction abandonnée (par exemple passer de 1/4 à 1/2).

□ Durée TOTALE possible

Un membre du personnel peut donc bénéficier du congé pour interruption complète de la carrière professionnelle pendant 60 mois, du congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle dans le régime général pendant 60 mois avant l'âge de 55 ans (ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus) et d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle dans le régime de fin de carrière, sans limitation de temps, à partir de l'âge de 55 ans (ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus), que cette interruption soit réversible ou irréversible. Il peut en outre bénéficier d'interruptions de carrière pour donner des soins palliatifs, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre d'un congé parental (**cf. notices 13.2.1., 13.2.2. et 13.2.3.**).

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

□ Interruption de carrière complète	<ul style="list-style-type: none"> * le 1^{er} jour d'un mois par période de 6 à 12 mois ou * le jour qui suit la fin d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil.
□ Interruption de carrière partielle	<ul style="list-style-type: none"> * le 1^{er} jour d'un mois par période de 6 à 12 mois ou * le jour qui suit la fin d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil.

B. Fin

<ul style="list-style-type: none"> □ Interruption de carrière complète □ Interruption de carrière partielle dans le régime général avant l'âge de 55 ans (<u>ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus</u>) □ Interruption de carrière partielle réversible dans le régime de fin de 	A l'échéance du congé.
--	------------------------

carrière à partir de l'âge de 55 ans (<u>ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus</u>) réversible	
□ Interruption de carrière partielle irréversible dans le régime de fin de carrière	La veille du 1 ^{er} jour du 1 ^{er} mois où le membre du personnel bénéficie d'une pension de retraite.

C. Fin prématurée

<ul style="list-style-type: none"> □ Interruption de carrière complète □ Interruption partielle de carrière dans le régime général avant l'âge de 55 ans (<u>ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus</u>) □ Interruption partielle de carrière réversible dans le régime fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans (<u>ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus</u>) réversible 	<p>Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.</p>
<ul style="list-style-type: none"> □ Interruption de carrière partielle irréversible dans le régime de fin de carrière 	<p>Il ne peut y être mis fin prématurément.</p> <p><u>Pour rappel</u>, le membre du personnel devra donc rester en interruption partielle de carrière jusqu'à sa retraite. Il ne pourra bénéficier du congé pour interruption complète de la carrière professionnelle (sauf pour soins palliatifs, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre d'un congé parental, cf. notice 2.8.), même s'il n'a pas bénéficié ou n'a bénéficié qu'en partie de la période de 60 mois pendant lesquels ce congé peut être obtenu.</p>

D. Suspensions :

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Les congés pour interruption de carrière pour soins palliatifs, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental (cf. notices 13.2.1., 13.2.2. et 13.2.3.) suspendent le congé pour interruption de la carrière partielle (même irréversible)³⁰ (sans report des périodes « non consommées ») (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la**

³⁰ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière pour soins palliatifs, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire » réversible ou irréversible).

- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, le congé pour interruption de la carrière professionnelle dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'un congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, le congé pour interruption de la carrière professionnelle initial a repris automatiquement à la fin du congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin du congé pour interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de renouvellement (prolongation)

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de renouvellement (ou prolongation) du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

- 1 de l'administration (direction déconcentrée) et
- 2 du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1- Auprès de l'administration (direction déconcentrée)

	<i>Documents administratifs</i>	<i>Délai d'introduction de la demande</i>
<ul style="list-style-type: none"> □ Interruption de carrière complète □ Interruption partielle de carrière dans le régime général avant l'âge de 55 ans <u>(ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus).</u> □ Interruption partielle de carrière réversible dans le régime de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans <u>(ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus)</u> réversible. 	<p>CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée), précisant le type de congé pour lequel le membre du personnel opte et la date à laquelle l'interruption de carrière prendra cours + une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C 61³¹.</p> <p>Par la suite, envoi d'une copie de la décision d'octroi ou de refus d'allocations C 62 du bureau de l'ONEm dont dépend le membre du personnel.</p>	<p>* au moins un mois avant le début de chaque période d'interruption et au plus tard le 1^{er} juin inclus lorsque le congé prend cours le 1^{er} jour de l'année scolaire ou académique</p> <p>ou</p> <p>* avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil dont le membre du personnel bénéficie.</p>

³¹ Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites (cf. Point 5, Procédure, A, point 2, a).

<p>□ Interruption de carrière partielle irréversible dans le régime de fin de carrière</p>	<p>CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée), dans lequel le membre du personnel sollicite une interruption partielle irréversible + un document par lequel il s'engage à interrompre sa carrière jusqu'à sa retraite + copie du/des formulaire(s) C61 de demande d'allocations d'interruption³².</p> <p>Par la suite, envoi d'une copie de la décision d'octroi ou de refus d'allocations C 62 du bureau de l'ONEm dont dépend le membre du personnel.</p> <p><u>Rappel</u> : l'autorisation du pouvoir organisateur est requise.</p>	<p>Un mois au moins avant le début du congé et au plus tard le 1^{er} juin inclus lorsque le congé cours le 1^{er} jour de l'année scolaire ou académique.</p>
--	--	--

2- Après de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement remplis) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm (www.onem.be).
- Ce formulaire C61 est utilisé aussi bien par les membres du personnel qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière que par ceux qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours.

Il doit également être utilisé lorsque le membre du personnel « suspend » son congé pour interruption de la carrière « ordinaire » par un congé pour interruption de la carrière « thématique » (cf. point 4, D. suspensions).

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du

³² Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites (cf. Point 5, Procédure, A, point 2, a).

membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Il y a lieu de s'adresser à l'ONEm pour tout renseignement portant sur les montants des allocations.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau régional du chômage de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire de demande C61 (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, l'interruption de carrière complète est de plein droit transformée, à partir de la date de la notification du refus d'allocation, en disponibilité pour convenance personnelle jusqu'au terme de l'interruption ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en

absence non réglementairement justifiée. De même, l'interruption partielle de carrière est transformée en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision d'octroi ou de refus du droit aux allocations d'interruption C 62 à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption complète de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et le membre du personnel sera mis d'office en disponibilité pour convenance personnelle ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption partielle de carrière sera rapportée avec effet rétroactif et transformée d'office en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

	<i>Documents administratifs</i>	<i>Délai d'introduction de la demande</i>
<ul style="list-style-type: none"> □ Interruption de carrière complète □ Interruption partielle de carrière dans le régime général avant l'âge de 55 ans (<u>ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus</u>) □ Interruption partielle de carrière réversible dans le régime de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans (<u>ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus</u>) réversible 	<p>Préavis adressé, via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.</p>	<p>Cf. fin prématurée</p>

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement scolaire.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, y compris les heures pour lesquelles le membre du personnel, s'il est définitif, est en perte partielle de charge, ou les heures pour lesquelles il est en disponibilité par défaut d'emploi, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié, les trois-quarts ou les quatre-cinquièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.
- En cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle, peut demander à ce que le volume de ses prestations soit davantage réduit. Pour ce faire, il doit solliciter la transformation de son congé pour interruption partielle de la carrière en un nouveau type de congé pour interruption de carrière partielle ou complète en respectant la procédure visée au point 5.

Par ailleurs, également en cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle réversible de la carrière professionnelle peut demander à transformer cette interruption en interruption partielle irréversible en sollicitant ou non une réduction de ses prestations, pour autant qu'à la date de prise de cours de l'interruption partielle irréversible il ait atteint l'âge de 55 ans ou plus (ou 50 ans cf. point 3 ci-dessus). Pour ce faire, il doit respecter la procédure visée au point 5.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. *Cumuls autorisés*

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. *Cumuls non autorisés*

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension³³, à l'exception :

³³ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64^{quinquies} de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107^{quater} de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
 - un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulée avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulés avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique est envoyée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.

- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.
- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une **ALLOCATION** au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

En cas d'interruption de carrière partielle irréversible, les **allocations sont doublées**.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

13. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

13.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »

13.2.1. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel administratif et au personnel de maîtrise, gens de métier et de service ou personnel ouvrier des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative au Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs³⁴.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel stagiaire ou définitif, en fonction principale et en activité de service (y compris en perte partielle de charge), ou en disponibilité par défaut d'emploi ou en disponibilité pour maladie³⁵.

➤ *Restrictions*

Pas de restrictions, y compris pour les membres du personnel en interruption partielle de carrière, même irréversible (**cf. notice 13.1**) (cf. point 4, D, Suspensions).

➤ *Particularités*

L'interruption la carrière professionnelle est un **DROIT**. Le membre du personnel devra fournir, à l'appui de sa demande, le (ou les) document(s) requis au point 5 ci-dessous.

³⁴ On entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que les soins prodigués à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

³⁵ Les membres du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie sont censés exercer le nombre d'heures ou de périodes qu'ils prestaient avant qu'ils n'aient été mis en disponibilité ou en perte partielle de charge.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. Durée

➤ *Durée maximale*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs est accordé, par personne nécessitant ces soins, pour une période d'un mois, pouvant être prolongée (sans interruption) une seule fois pour une nouvelle période d'un mois.

IL N'EST PAS TENU COMPTE DE CES PERIODES POUR LE CALCUL DES MAXIMA DE 60 MOIS DE CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE « ORDINAIRE » VISEE A LA NOTICE 13.1.

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

Le congé débute le 1^{er} jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande a été introduite ou plus tôt moyennant accord du pouvoir organisateur.

B. Fin

Le congé prend fin à l'échéance soit du 1^{er} mois, soit du 2^{ème} mois.

C. Fin prématurée

Le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs peut cependant, après le décès de la personne ayant reçu les soins, être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à exercer celles-ci de manière complète, avant que la période d'interruption ne soit expirée.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le congé pour interruption de carrière pour donner des soins palliatifs suspend le congé pour interruption de la carrière partielle (même irréversible) (CF. NOTICE 13.1)³⁶. (sans report des périodes « non consommées ») (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire » réversible ou irréversible**).
- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, l'interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, l'interruption de la carrière professionnelle initiale a repris automatiquement à la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

³⁶ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière pour soins palliatifs lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

Le solde de l'interruption de carrière peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de renouvellement (prolongation)

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de renouvellement (ou prolongation) du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

1. - de l'administration (direction déconcentrée) et
2. - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1. - Auprès de l'administration (direction déconcentrée)

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant si le membre du personnel opte pour une interruption complète ou partielle accompagné :

- d'une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C61 – Soins palliatifs ;
- Un même membre du personnel ne peut introduire que 2 demandes de congé pour interruption de carrière relative aux soins palliatifs dispensés à la même personne ;
- dès réception, d'une copie du document C62 délivré par le bureau de chômage.

- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible et en tout état de cause AVANT la date de prise de cours du congé.

2. - Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement remplis) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 – Soins palliatifs de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be.

- Ce formulaire C61 – Soins palliatifs est utilisé aussi bien par les membres du personnel qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière que par ceux qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours.

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 – Soins palliatifs qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61 – Soins palliatifs. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Pour toute question relative au montant de l'allocation, il convient de se référer à l'ONEm.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire C61 – Soins palliatifs (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de

l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).

- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, l'interruption de carrière est de plein droit transformée, à partir de la date de la notification du refus d'allocation, en disponibilité pour convenance personnelle jusqu'au terme de l'interruption ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, l'interruption partielle de carrière est transformée en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision C62 d'octroi ou de refus du droit aux allocations à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption complète de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et le membre du personnel sera mis d'office en disponibilité pour convenance personnelle ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption partielle de carrière sera rapportée avec effet rétroactif et transformée d'office en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- *Documents administratifs* : demande adressée via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- *Délai d'introduction de la demande* : cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, y compris les périodes ou heures pour lesquelles le membre du personnel, s'il est définitif, est en perte partielle de charge, ou les périodes ou heures pour lesquelles il est en disponibilité par défaut d'emploi, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié ou les quatre-cinquièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. Cumuls autorisés

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarie (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension³⁷ à l'exception :

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64^{quinquies} de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107^{quater} de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
 - un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

³⁷ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulés avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulés avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique est envoyée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.

- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une **allocation** au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de chômage, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

13. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

13.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »

13.2.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave

1. Base légale ou réglementaire

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

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative au Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps ou à cinquième-temps) de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins³⁸.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel stagiaire ou définitif, en fonction principale et en activité de service (y compris en perte partielle de charge), ou en disponibilité par défaut d'emploi ou en disponibilité pour maladie³⁹.

➤ *Restrictions*

Pas de restrictions, y compris pour les membres du personnel en interruption partielle de carrière, même irréversible (**CF. NOTICE 13.1.**) (cf. point 4, D, Suspensions).

➤ *Particularités*

- L'interruption de la carrière professionnelle est un **DROIT**. Le membre du personnel devra fournir, à l'appui de sa demande, le (ou les) document(s) requis au point 5 ci-dessous.

³⁸ Est considéré ici comme membre du ménage toute personne qui cohabite avec le membre du personnel et comme membre de la famille aussi bien les parents que les alliés jusqu'au deuxième degré (1^{er} degré : conjoint, enfants, parents et beaux-parents ; 2^{ème} degré : petits-enfants, grands-parents et grands-parents par alliance, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs). Peut par ailleurs être admise ici comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

³⁹ Les membres du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie sont censés exercer le nombre d'heures ou de périodes qu'ils prestaient avant qu'ils n'aient été mis en disponibilité ou en perte partielle de charge.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. Durée

➤ *Durée minimale et maximale*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou pour lui octroyer des soins est limité par patient :

- à 12 mois maximum, en cas d'interruption complète OU ;
- à 24 mois maximum, en cas d'interruption partielle.

La durée maximale est portée respectivement à 24 mois ou 48 mois au maximum, si le membre du personnel est isolé⁴⁰ en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus.

Ce congé ne peut être obtenu que par périodes d'un mois minimum ou de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum autorisé (12 mois (ou 24 mois en cas de maladie grave d'un enfant de moins de 16 ans) d'interruption complète OU 24 mois (ou 48 mois en cas de maladie grave d'un enfant de moins de 16 ans) d'interruption partielle) est atteint.

Toutefois, la période d'interruption minimale d'un mois peut être réduite moyennant l'accord du pouvoir organisateur à soit une semaine, soit deux semaines, soit trois semaines dans le cadre :

- d'une interruption complète OU
- d'une interruption partielle en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus si le membre du personnel est isolé⁴⁰

Dans ce cas, si la partie restante de la période maximale d'interruption est inférieure à la période minimale d'interruption d'un mois, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du Pouvoir organisateur.

Il n'est pas tenu compte de ces périodes pour le calcul des maxima de 60 mois de congé pour interruption de la carrière professionnelle « ordinaire » visée à la notice 13.1.

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

Le congé prend cours le 1^{er} jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande a été introduite ou plus tôt moyennant accord du pouvoir organisateur.

B. Fin

Le congé prend fin à son échéance.

C. Fin prématurée

Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »).

⁴⁰ Est isolé le membre du personnel qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

- Le congé pour interruption de carrière pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave suspend le congé pour interruption de la carrière partielle (même irréversible) (CF. NO II CE 13.1)⁴¹. (sans report des périodes « non consommées »). (**attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire » réversible ou irréversible**).
- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, l'interruption de la carrière professionnelle pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, l'interruption de la carrière professionnelle initiale a repris automatiquement à la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

➤ Régime particulier pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur

L'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave⁴² doit être **complète**. Par dérogation à la durée minimale d'un mois (cf. supra, point 4), elle a une durée **d'une semaine**, éventuellement prolongeable **d'une semaine supplémentaire**.

Cette possibilité est ouverte :

- au membre du personnel qui est parent au 1^{er} degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui ;
- au membre du personnel qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les membres du personnel visés supra ne peuvent faire usage de cette possibilité, les membres du personnel suivants peuvent également utiliser cette possibilité :

- le membre du personnel qui est parent au 1^{er} degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui ;
- ou lorsque ce dernier se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille de l'enfant jusqu'au 2^{ème} degré.

L'interruption complète de carrière peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimum d'un mois (cf. supra, point 4) lorsque le membre du personnel, immédiatement après l'interruption complète visée dans ce point, souhaite bénéficier, pour le même enfant gravement

⁴¹ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière, pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de famille qui souffre d'une maladie grave lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

⁴² Est considérée comme « maladie grave », toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire.

malade, d'une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de renouvellement (prolongation)

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de renouvellement (ou prolongation) du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

1. - de l'administration (direction déconcentrée) et
2. - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1. - Auprès de l'administration (direction déconcentrée)

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD précisant si le membre du personnel opte pour une interruption complète ou partielle accompagné :

- d'une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C61 – Assistance médicale⁴³ ;
- dans le cas où le membre du personnel est isolé et que l'enfant malade est âgé de 16 ans au plus ou dans le cas où la personne gravement malade est un membre du ménage, d'un document de « composition de ménage » ;
- dès réception, d'une copie du document C62 délivré par le bureau de chômage.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible avant la prise de cours du congé ou de son renouvellement (ou prolongation).

2. - Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 – Assistance médicale de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be.
- Ce formulaire C61 – Assistance médicale est utilisé aussi bien par les membres du personnel qui pour la première fois désirent interrompre leur carrière que par ceux qui souhaitent prolonger un congé d'interruption de la carrière en cours.

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

⁴³ Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites (cf. Point 5, Procédure, A, point 2, a).

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 – Assistance médicale qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61 – Assistance médicale. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire C61 – Assistance médicale (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, l'interruption de carrière est de plein droit transformée, à partir de la date de la notification du refus d'allocation, en disponibilité pour convenance personnelle jusqu'au terme de l'interruption ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, l'interruption partielle de carrière est transformée en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision C62 d'octroi ou de refus du droit aux allocations à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption complète de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et le membre du personnel sera mis d'office en disponibilité pour convenance personnelle ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption partielle de carrière sera rapportée avec effet rétroactif et transformée d'office en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- *Documents administratifs* : demande adressée via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- *Délai d'introduction de la demande* : Cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement scolaire.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, y compris les périodes ou heures pour lesquelles le membre du personnel, s'il est définitif, est en perte partielle de charge, ou les périodes ou heures pour lesquelles il est en disponibilité par défaut d'emploi, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié ou les quatre-cinquièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

Toutefois, pour des raisons pédagogiques évidentes (blocs horaires) le chef d'établissement peut octroyer au membre du personnel une ou deux heures supplémentaires.

Dans ce cas, le traitement sera alloué au prorata de la charge conservée et l'allocation calculée sur la charge réellement abandonnée.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.

En cours d'année scolaire ou académique, le membre du personnel qui bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle, peut demander à ce que le volume de ses prestations soit davantage réduit. Pour ce faire, il doit solliciter la transformation de son congé pour interruption partielle de la carrière en un nouveau type de congé pour interruption de carrière partielle ou complète en respectant la procédure visée au point 5.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. Cumuls autorisés

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension⁴⁴, à l'exception :

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64quinquies de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107quater de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;

⁴⁴ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

- un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulés avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulés avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.
- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique lui est délivrée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.
- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une **ALLOCATION** au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

12. Remarques

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

a) Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

b) Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnel

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

13. CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

13.2. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dite « thématique »

13.2.3. Congé pour interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental

1. Base légale ou réglementaire

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

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°5753 du 6 juin 2016 relative aux interruptions de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Circulaire n°7663 du 13 juillet 2020 relative au Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2ème édition).

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour interruption complète ou partielle (à mi-temps, à cinquième-temps ou à dixième-temps) de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires*

- Les membres du personnel stagiaire ou définitif, en fonction principale et en activité de service (y compris en perte partielle de charge), ou en disponibilité par défaut d'emploi ou en disponibilité pour maladie⁴⁵.

➤ *Restrictions*

Pas de restrictions, y compris pour les membres du personnel en interruption partielle de carrière, même irréversible (cf. notice 13.1.) (cf. point 4, D, Suspensions).

➤ *Particularités*

- L'interruption de la carrière professionnelle est un **DROIT, à l'exception de l'interruption partielle de carrière à dixième-temps qui est soumise à l'accord du pouvoir organisateur**⁴⁶. Le membre du personnel devra fournir, à l'appui de sa demande, le (ou les) document(s) requis au point 5 ci-dessous.

⁴⁵ Les membres du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, en perte partielle de charge ou en disponibilité pour maladie sont censés exercer le nombre d'heures ou de périodes qu'ils prestaient avant qu'ils n'aient été mis en disponibilité ou en perte partielle de charge.

⁴⁶ En cas de refus, le pouvoir organisateur communique sa décision par écrit au membre du personnel dans le mois qui suit l'introduction de sa demande.

- **EN RAISON D'UNE NAISSANCE**, le membre du personnel a droit au congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 12^{ème} anniversaire.

DANS LE CADRE D'UNE ADOPTION, il a droit au congé pour interruption de la carrière dans le cadre du congé parental pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et au plus tard, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 12^{ème} anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de ladite échelle, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans.

Le droit au congé pour interruption de carrière est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours du congé.

En cas de naissance multiple, le membre du personnel peut bénéficier d'un congé pour interruption de la carrière par enfant. Pour des jumeaux, par exemple, le membre du personnel pourra obtenir deux congés.

➤ *Incompatibilités*

Certaines incompatibilités sont explicitées dans les points ultérieurs (activités lucratives, bénéficiaires d'une pension).

4. Durée

➤ *Durée maximale*

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle accordé lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental est limité :

- à 4 mois maximum, en cas d'interruption complète OU
- à 8 mois maximum, en cas d'interruption partielle à mi-temps OU
- à 20 mois maximum, en cas d'interruption partielle à cinquième-temps OU
- à 40 mois maximum, en cas d'interruption partielle à dixième-temps.

Ces durées et le droit aux allocations d'interruption qui en découle sont valables pour un enfant né ou adopté à partir du 8 mars 2012. Pour un enfant né ou adopté avant le 8 mars 2012, le membre du personnel peut également obtenir un congé pour interruption de la carrière professionnelle couvrant les durées visées ci-dessus mais l'allocation d'interruption versée par l'ONEm ne couvrira toutefois pas la totalité de la période (donc pas d'allocation pour le 4^{ème} mois en cas d'interruption complète, pour les 7^{ème} et 8^{ème} mois en cas d'interruption à mi-temps, du 16^{ème} au 20^{ème} mois en cas d'interruption à cinquième-temps et du 31^{ème} au 40^{ème} mois en cas d'interruption à dixième-temps).

Pour un même enfant, le membre du personnel doit choisir entre l'interruption complète et l'interruption partielle, ce choix étant définitif. Le choix de la fraction de l'interruption de carrière partielle est également définitif.

L'interruption de carrière lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental **ne peut être fractionnée, sauf** :

- la période de 4 mois maximum d'interruption complète qui peut être fractionnée, moyennant l'accord du pouvoir organisateur, entièrement ou partiellement, en périodes

d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre (4 mois d'interruption complète équivalant à 16 semaines d'interruption complète).⁴⁷

Lorsque, suite à un fractionnement partiel en semaines, la partie restante est inférieure à 4 semaines, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

- la période de 8 mois maximum d'interruption partielle à mi-temps qui peut être fractionnée, moyennant l'accord du pouvoir organisateur, entièrement ou partiellement, en périodes d'un mois ou d'un multiple de ce chiffre.⁴⁷

Lorsque, suite à un fractionnement partiel en mois, la partie restante est d'un mois, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

Il n'est pas tenu compte de ces périodes pour le calcul des maxima de 60 mois de congé pour interruption de la carrière professionnelle « ordinaire » visée à la notice 13.1.

Les périodes durant lesquelles le membre du personnel a bénéficié d'une interruption partielle de la carrière professionnelle dans le cadre d'un congé parental corona n'entrent pas en considération pour le calcul des durées maximales ci-dessus.

➤ *Début et fin de la période d'octroi*

A. Début

Le congé prend cours à la date indiquée par le membre du personnel.

B. Fin

Le congé prend fin à son échéance.

C. Fin prématurée

Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

D. Suspensions

- Le congé de maternité ou le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil qui intervient en cours d'interruption de la carrière suspend celle-ci (sans report des périodes d'interruption de carrière « non consommées »). En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil accordé aux membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le congé pour interruption de carrière lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental suspend le congé pour interruption de la carrière partielle (même irréversible) (cf. notice 13.1.)⁴⁸. (sans report des périodes « non consommées ») **(attention : nécessité d'introduire auprès de l'ONEm un nouveau C61 à l'issue du congé pour interruption de la carrière « thématique » pour poursuivre le congé pour interruption de la carrière « ordinaire » réversible ou irréversible)**.

⁴⁷ En cas de refus, le pouvoir organisateur communique sa décision par écrit au membre du personnel dans le mois qui suit l'introduction de sa demande.

⁴⁸ Le membre du personnel peut demander à suspendre son interruption de carrière par un congé pour interruption de carrière lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre d'un congé parental lorsque le volume de ses prestations se trouve alors davantage réduit.

- Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2020, l'interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental dont bénéficiait le membre du personnel a pu être suspendue, avec l'accord du Pouvoir organisateur, en vue de lui permettre de bénéficier d'une interruption de la carrière dans le cadre du congé parental corona. S'il échet, l'interruption de la carrière professionnelle initiale a repris automatiquement à la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental peut être pris ultérieurement par le membre du personnel moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions d'octroi soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Le solde ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. Il peut en outre être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension, dans le respect de la réglementation applicable.

5. Procédure

A. Demande initiale ou de prolongation

La procédure et les délais à respecter sont les mêmes que ce soit pour la demande initiale ou une demande de prolongation du congé pour interruption de carrière.

La demande doit **OBLIGATOIREMENT** être introduite auprès :

1. - de l'administration (direction déconcentrée) et
2. - du bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel.

1. - Après de l'administration (direction déconcentrée)

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant si le membre du personnel opte pour une interruption complète ou partielle accompagné :
 - d'une copie du/des formulaire(s) de demande d'allocations d'interruption C61 – Congé parental⁴⁹ ;
 - au plus tard au moment où le congé parental prend cours, un extrait d'acte de naissance de l'enfant **ET** une attestation de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence ;
 - s'il y a lieu, une attestation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de ladite échelle ;
 - dès réception, d'une copie du document C62 délivré par le bureau de chômage.
- *Délai d'introduction de la demande* : au moins 30 jours avant le début de l'interruption.

⁴⁹ Autant de formulaires C61 qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites (cf. Point 5, Procédure, A, point 2, a).

2. – Auprès de l'ONEm

a) Demande d'octroi

- La demande d'allocations (tous les documents nécessaires dûment et entièrement remplis) doit être envoyée par lettre recommandée à la poste au plus tard deux mois après la date de prise de cours du congé pour interruption de carrière et est censée être reçue par le bureau de l'ONEm le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste. Si la demande d'allocations est envoyée à l'ONEm en dehors de ce délai, le droit aux allocations est ouvert à partir de la date d'envoi (le cachet de la poste faisant foi) de tous les documents nécessaires dûment et entièrement complétés.
- La demande doit être faite au moyen d'un formulaire C61 – Congé parental de demande d'allocation d'interruption dont le modèle et le contenu sont déterminés par l'ONEm.
- Ce formulaire est disponible au bureau de l'ONEm du ressort du domicile du membre du personnel ou sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be.

La rubrique I du formulaire doit être complétée par le membre du personnel.

La rubrique II du formulaire doit être complétée, datée et signée avant le début du congé par le chef d'établissement agissant en qualité d'organe de la Fédération Wallonie-Bruxelles et revêtu du sceau de l'établissement.

Le chef d'établissement doit notamment indiquer dans cette rubrique **sous un même dénominateur commun et toutes fonctions additionnées**, la charge complète, la charge du membre du personnel avant l'interruption, la charge de celui-ci pendant l'interruption et la charge abandonnée.

- Lorsque le membre du personnel est occupé dans plusieurs établissements scolaires, il doit introduire auprès du bureau de l'ONEm autant de formulaires C61 – Congé parental qu'il y a d'établissements scolaires où les prestations sont réduites. Ces formulaires doivent parvenir en même temps au bureau de l'ONEm.

Lorsque le membre du personnel interrompt partiellement ses prestations dans un seul de ses établissements, il ne doit introduire qu'un seul formulaire C61 – Congé parental. Par contre, il doit fournir au bureau de l'ONEm une(des) attestation(s) de(s) l'autre(s) établissement(s) mentionnant le nombre d'heures pour lesquelles il est nommé, sous peine de voir sa demande d'allocation d'interruption refusée.

- Le(s) formulaire(s) dûment complété(s) doit(vent) être adressé(s) par le membre du personnel au bureau de l'ONEm du ressort de son domicile.
- Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm.

b) Octroi ou refus de l'allocation

- Le directeur du bureau de l'ONEm prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires.
- Il notifie sa décision au membre du personnel au moyen du document C62 (par recommandé à la poste s'il s'agit d'un refus) : s'il prend une décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations, il envoie une copie de cette décision au signataire de la partie II du formulaire C61 – Congé parental (c'est-à-dire la direction de l'établissement scolaire).
- Préalablement à toute décision de refus ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, le directeur du bureau de l'ONEm convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu, à moins que celui-ci ne renonce par écrit à son droit d'être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de sa convocation, il peut demander une remise de l'audition à une date ultérieure laquelle ne peut être postérieure de plus de 15 jours à celle fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

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

- Si, par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage, le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas considéré comme étant en congé d'interruption de la carrière professionnelle vis-à-vis de l'ONEm (sauf dans l'hypothèse où le membre du personnel a renoncé à l'allocation d'interruption pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie).
- Suite à cette situation, le chef d'établissement est tenu d'en informer sans délai la direction déconcentrée.
- Exceptionnellement, le membre du personnel reste en interruption de carrière pour la période sollicitée, mais sans allocation.

Il ne peut bénéficier de cette disposition qu'une seule fois. Si au cours d'une année scolaire ou académique ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, l'interruption de carrière est de plein droit transformée, à partir de la date de la notification du refus d'allocation, en disponibilité pour convenance personnelle jusqu'au terme de l'interruption ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, l'interruption partielle de carrière est transformée en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

- Si le membre du personnel ne transmet pas copie de la décision C62 d'octroi ou de refus du droit aux allocations à l'administration (direction déconcentrée), la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption complète de la carrière sera rapportée avec effet rétroactif et le membre du personnel sera mis d'office en disponibilité pour convenance personnelle ou, s'il a déjà bénéficié de disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, en absence non réglementairement justifiée. De même, la décision du pouvoir organisateur d'octroyer le congé pour interruption partielle de carrière sera rapportée avec effet rétroactif et transformée d'office en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou, à défaut, en absence non réglementairement justifiée.

B. Reprise anticipée

- *Documents administratifs* : demande adressée via le chef d'établissement, à la direction déconcentrée, qui avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.
- *Délai d'introduction de la demande* : Cf. fin prématurée.

En cas de reprise anticipée, le membre du personnel a l'obligation d'informer, par écrit, le bureau de l'ONEm du ressort de son domicile de la date de fin anticipée de l'interruption de carrière. Cet écrit doit être contresigné, pour accord, par le chef d'établissement scolaire.

6. Prestations à fournir

1. Interruption de carrière complète

L'interruption de carrière complète porte sur la totalité de la fonction ou de la charge exercée, y compris les heures pour lesquelles le membre du personnel, s'il est définitif, est en perte partielle de

charge, ou les heures pour lesquelles il est en disponibilité par défaut d'emploi, que cette fonction soit complète ou incomplète.

Le membre du personnel ne fournit donc plus de prestation.

2. Interruption partielle

- Le membre du personnel doit conserver, selon le cas, la moitié, les quatre-cinquièmes ou les neuf-dixièmes du minimum exigé pour une fonction à prestations complètes.

Pour déterminer la fraction, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement organisé et/ou subventionné peuvent être additionnées.

Le cas échéant, le nombre d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

- Les prestations du membre du personnel qui interrompt sa carrière partiellement doivent être réparties en fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

A. Cumuls

1. Cumuls autorisés

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

- soit de l'exercice d'un mandat politique ;
- soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) qui doit avoir déjà été exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de l'interruption de la carrière professionnelle. Est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont la fraction d'occupation n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées ;
- soit, dans le cas d'une interruption complète, de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu) ;
- soit, dans le cas d'une interruption partielle, de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire déjà exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations, pendant une période maximale de 24 mois en cas d'interruption partielle de carrière à mi-temps et de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps ou à dixième-temps. Est considérée comme activité indépendante, l'activité qui, selon la réglementation en vigueur, oblige la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) (même si l'activité ne génère aucun revenu).

2. Cumuls non autorisés

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension⁵⁰, à l'exception :

⁵⁰ Dans ce cadre, sont considérés comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

- par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère ;
- par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

- d'une **pension de survie** pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non. Cette période de 12 mois est réduite du nombre de mois où le bénéficiaire d'une pension de survie a été cumulé avec :
 - une indemnité au sens de l'article 64quinquies de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
 - une indemnité au sens de l'article 107quater de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ;
 - un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10°, de la loi-programme du 28 juin 2013.

A l'issue de cette période de 12 mois, le bénéficiaire de la pension de survie est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel perçoit une allocation d'interruption de carrière. Pour conserver sa pension de survie, il doit renoncer à l'allocation d'interruption. Est alors accordée une interruption de carrière sans le paiement d'allocations.

- d'une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre II bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

B. Perte du droit aux allocations d'interruption

Le droit aux allocations se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption :

- entame une activité rémunérée quelconque ;
- élargit une activité accessoire existante ;
- compte plus d'un an d'activité indépendante cumulé avec une interruption complète ;
- compte plus de 24 mois d'activité indépendante cumulé avec une interruption partielle à mi-temps ou plus de 60 mois en cas d'interruption partielle de carrière à cinquième-temps ou à dixième-temps.

Le membre du personnel qui entame (ou élargit) une activité visée ci-dessus, doit en avvertir au préalable le directeur du bureau de l'ONEm du ressort de son domicile, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Pour rappel, si un membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de l'ONEm ou s'il y renonce de lui-même, il n'est pas réputé en interruption de carrière vis-à-vis de l'ONEm.

Voir également dans le point « **12. Remarques** », la récupération des allocations.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Remarques

- Les maladies ou infirmités qui interviennent en cours d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

- Le membre du personnel en congé pour interruption complète de la carrière, conserve ses droits en matière de soins de santé. Pour lui permettre de bénéficier des indemnités soins de santé, une attestation électronique est envoyée par l'ONEm à la Banque carrefour de la sécurité sociale.
- Le membre du personnel en congé pour interruption partielle de la carrière est soumis à la réglementation sur les congés de maladie pour les prestations conservées.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

A. Par la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Le membre du personnel en interruption complète de carrière n'est plus rémunéré.
- Le membre du personnel en interruption partielle de carrière n'est rémunéré que pour les prestations qu'il continue à effectuer.

B. Par l'ONEm

Le membre du personnel en interruption complète ou partielle de carrière perçoit, à charge de l'ONEm, une **allocation** au prorata des prestations abandonnées.

Cette allocation est indexée et payée mensuellement.

Pour toute question relative au montant des allocations, il convient de s'adresser à l'ONEm (cf. feuille info T15 disponible sur le site internet de l'ONEm : www.onem.be).

11. Remarques

➤ Congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental sans allocation

Dans le cadre du congé parental, l'ONEm reconnaît au membre du personnel le droit de bénéficier d'une interruption de la carrière professionnelle même si ce dernier n'a pas ou plus droit à des allocations d'interruption en raison de la réglementation en vigueur (activité non-cumulable, perception d'une pension, domicile en dehors de l'EEE,).

La demande de congé pour interruption dans le cadre du congé parental sans allocation est introduite auprès de l'ONEm au moyen du formulaire C61 – Congé parental dont certaines rubriques ne doivent pas être complétées.

Dans le courant d'une période de congé parental sans allocation, le membre du personnel peut à nouveau demander des allocations d'interruption dès lors qu'il satisfait aux conditions pour pouvoir en bénéficier (ex. : arrêt de l'activité salariée), au moyen du formulaire C61 – Congé parental dont toutes les rubriques sont complétées.

La période de congé pour interruption dans le cadre du congé parental sans allocation est comptabilisée dans les durées de 4 mois (IC complète), 8 mois (IC ½ temps), 20 mois (IC 1/5 temps) et 40 mois (IC 1/10 temps) prévues.

S'il constate que le membre du personnel qui a introduit une demande de congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental AVEC allocations n'a pas ou plus droit à celles-ci, l'ONEm lui adressera un courrier l'interrogeant quant à son souhait de bénéficier d'un congé parental sans allocation ou de renoncer à son droit au congé pour interruption de carrière dans le cadre du congé parental, les allocations éventuellement perçues faisant l'objet d'une récupération.

➤ Domicile et séjour(s) à l'étranger

Le membre du personnel qui est domicilié en Suisse ou dans un autre pays de l'Espace Economique Européen a droit aux allocations d'interruption. Dans ce cas, le bureau de l'ONEm qui gère le dossier est celui dont dépend l'établissement.

Toutefois, s'il accompagne son conjoint ou cohabitant légal qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse, le membre du personnel peut y être domicilié pendant la durée de cette mission.

➤ Allocations familiales

Pendant l'interruption de la carrière professionnelle, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions applicables en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu.

➤ Maladies, infirmités, soins de santé

- Le membre du personnel en interruption de carrière conserve tous ses droits en matière de soins de santé.
- Les maladies ou infirmités encourues au cours d'une période d'interruption de carrière ne mettent pas fin à la période d'interruption en cours.

➤ Récupération des allocations

a) Fin prématurée

Si l'autorisation a été donnée par le pouvoir organisateur de mettre fin anticipativement au congé pour interruption de carrière avant la fin de la période prévue, la direction déconcentrée avise le directeur du bureau de l'ONEm, dans les 15 jours qui suivent la décision du pouvoir organisateur, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

L'ONEm peut exiger le remboursement des allocations indûment octroyées.

b) Exercice d'une activité complémentaire ou accessoire

Lorsque, sans avertir **AU PREALABLE** le bureau de l'ONEm par écrit, le membre du personnel entame ou augmente une activité salariée ou indépendante.

➤ Retenues O.N.S.S. (ou CVO) – précompte professionnelle

Aucune retenue concernant la sécurité sociale n'est opérée sur l'allocation d'interruption.

Le bénéfice de cette allocation doit figurer sur la déclaration fiscale des revenus.

➤ Pécule de vacances et allocation de fin d'année

La période d'interruption de carrière n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

14. CONGE POUR MISSION

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, articles 1^{er} à 17quater.

Circulaire n°1013 du 1^{er} décembre 2004 relative aux congés pour mission et mises en disponibilité pour mission spéciale (réf. FDL/MAL/171104).

Circulaire n°5346 du 13 juillet 2015 relative aux congés pour mission prévus par les articles 6bis et 7 du décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

2. Nature du congé

A. Congés pour mission visés à l'article 5 du décret du 24 juin 1996

- auprès des services, commissions, conseils et jurys du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, chargés de l'enseignement ou des centres PMS, [auprès de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur \(ARES\)](#) et auprès des cabinets ministériels de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- auprès d'une organisation représentative de pouvoirs organisateurs d'enseignement agréée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles [ou du pouvoir organisateur autonome de l'enseignement organisé](#);
- auprès d'une association de parents ou d'étudiants agréée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- auprès d'une Cellule de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, créée par le décret du 28 mars 2019 relatif aux Cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des Conseillers au soutien et à l'accompagnement ;
- dans le cadre d'un programme spécifique à vocation pédagogique ou en relation directe avec l'enseignement décidé par le Gouvernement ou le Conseil de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

B. Congés pour mission visés à l'article 14, alinéa 2 du décret du 24 juin 1996

- s'exerçant auprès d'un établissement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles, d'un pouvoir organisateur ou d'un centre de gestion tel que défini aux articles 114 et suivants du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs. Ce congé peut être obtenu par les membres du personnel déclarés **définitivement inaptes à l'exercice de leur fonction mais apte à exercer une fonction administrative**.

C. Congés pour mission visés à l'article 14bis du décret du 24 juin 1996

- s'exerçant auprès du Pouvoir organisateur qui a établi le plan de réintégration conclu conformément au chapitre VI du livre 1^{er}, titre 4 du Code du bien-être au travail. Ce congé peut être obtenu par les membres du personnel déclarés **temporairement inaptes à l'exercice de leur fonction**.

D. Congés pour mission « Comenius » visés à l'article 5/1 du décret du 24 juin 1996

- pour effectuer une mobilité dans le cadre du sous-programme sectoriel « Comenius » du Programme d'Education et de formation tout au long de la vie.

E. Congés pour mission visés à l'article 5/2 du décret du 24 juin 1996

- pour effectuer bénévolement une mobilité dans le cadre d'un programme de coopération à visée humanitaire et/ou d'échanges internationaux ne faisant pas partie du sous-programme sectoriel « Comenius » visé au C.

F. Congés pour mission visés à l'article 6 du décret du 24 juin 1996

- ayant trait à l'enseignement ou à la guidance psycho-médico-sociale ;
- s'exerçant au sein du cabinet d'un Ministre ou d'un secrétaire d'Etat de l'Etat fédéral, du cabinet du Ministre-président ou d'un Ministre d'une Région, d'une Communauté autre que la Fédération Wallonie-Bruxelles, du cabinet d'un Secrétaire d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale ou du cabinet d'un membre du Collège de la COCOF, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune ;
- s'exerçant auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des Représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés ou des Régions ;
- s'exerçant au sein du cabinet du Roi ;
- s'exerçant dans le cadre et aux conditions de la loi du 29 mars 1965 relative à la mise à la disposition des organisations de jeunesse des membres du personnel enseignant et de ses arrêtés d'exécution ;
- s'exerçant au sein d'un établissement organisé ou subventionné par la Communauté flamande ou la Communauté germanophone ;
- s'exerçant auprès d'une organisation d'éducation permanente agréée sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général, aux organisations de promotion socio-culturelles des travailleurs ou auprès d'un organisme agréé sur base du décret du 17 juillet 1987 relatif à l'agrément et au subventionnement de certains organismes exerçant des activités d'insertion socio-professionnelle ou de formation professionnelle continuée ;
- s'exerçant auprès d'une Cellule de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, créée par le décret du 28 mars 2019 relatif aux Cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des Conseillers au soutien et à l'accompagnement.

G. Congés pour mission visés à l'article 6bis du décret du 24 juin 1996

- s'exerçant de manière régulière et continue auprès des Cellules de soutien et d'accompagnement visées à l'article 3 du décret du 28 mars 2019 relatif aux Cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des Conseillers au soutien et à l'accompagnement.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires :*

- pour les congés pour mission visés au point 2, A, D, E, F et G : membres du personnel nommés à titre définitif, en activité de service ou en disponibilité par défaut d'emploi ;
- pour le congé pour mission visé au point 2, B : membres du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité ou victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (pour

autant que le membre du personnel ait été déclaré, par le MEDEX, **définitivement inapte** à l'exercice de sa fonction mais apte à exercer une fonction administrative) ;

- pour le congé pour mission visé au point 2, C : membres du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité qui ont conclu un plan de réintégration avec le pouvoir organisateur conformément au chapitre VI du livre Ier, titre 4 du Code au bien-être au travail dans le cadre d'une **inaptitude temporaire** à l'exercice de leur fonction, pour autant que le pouvoir organisateur ne dispose d'aucun emploi à son cadre pouvant leur être attribué dans le respect des règles statutaires **et** que le MEDEX ait marqué son accord.

➤ *Restrictions* : le membre du personnel doit être nommé pour plus d'une demi-charge.

➤ *Particularités* :

- le congé peut être accordé pour la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes sauf :
 - s'il s'agit d'une mission auprès d'un cabinet ministériel (temps complet) ;
 - si le congé est accordé à un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi ;
 - si le congé est accordé aux membres du personnel désignés comme membres des groupes de travail visés aux articles 9, 22, 36/4 et 36/12 du décret du 2 juin 2006 (par semaine : 6 périodes (enseignement fondamental), 5 périodes (enseignement secondaire inférieur), 4 périodes (enseignement secondaire supérieur)) ;
- le congé peut être accordé pour un nombre d'heures ou de périodes inférieur à celui requis pour la fonction à prestations complètes sans pouvoir être inférieur à 1/5^{ème} de ce nombre si le congé est accordé aux formateurs chargés de la formation en cours de carrière (décrets du 11 juillet 2002) ;
- le congé peut être accordé pour un nombre de périodes inférieur à celui requis pour la fonction à prestations complètes sans pouvoir être inférieur à 6 périodes par semaine (enseignement fondamental), à 5 périodes par semaine (enseignement secondaire inférieur) et à 4 périodes par semaine (enseignement secondaire supérieur), si le congé est accordé pour l'exercice de la mission de conseiller en prévention.

➤ *Nombre de congés pour mission* : le Gouvernement fixe le nombre maximum de congés pour mission. Ne sont pas imputés sur ce nombre, les congés pour mission accordés aux membres du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité déclarés **définitivement** inaptés (cf. supra), ni les congés pour mission de moins d'un mois, ni les congés pour mission accordés à des membres du personnel remplacés par des agents ACS ou APE, ni les congés pour mission visés à l'article 5/1 ou à l'article 5/2 du décret du 24 juin 1996 (cf. point 2, D et E), **ni les congés pour mission visés à l'article 14bis du décret du 24 juin 1996 (cf. point 2, C).**

➤ *Cessation de plein droit du congé* : pour les congés visés au point F, le traitement est remboursé par l'organisme qui emploie le membre du personnel. A défaut de remboursement réclamé selon la procédure fixée dans le décret, le congé pour mission cesse de plein droit.

4. Durée

2 ans maximum, renouvelable par périodes de 2 ans maximum, à l'exception :

- des congés pour mission prestés au sein du cabinet d'un Ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou au sein d'une organisation de jeunesse et des congés pour mission visés à l'article 5/1 ou à l'article 5/2 du décret du 24 juin 1996 (cf. point 2, D et E) pour lesquels la durée correspond à la durée de la mobilité ;
- des congés pour mission prestés auprès d'un établissement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles (cf. point 2, B) qui sont accordés pour une durée d'un an maximum, renouvelable par période d'un an maximum **moyennant l'avis de l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement par le biais du certificat médical agréé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;**

- des congés pour mission visés à l'article 14bis du décret du 24 juin 1996 (cf. point 2, C) qui sont accordés pour l'année scolaire ou académique en cours, prolongeable moyennant nouvel examen et accord du MEDEX. Il est limité à la durée de validité du plan de réintégration.

Ce congé pour mission prend fin de plein droit avant l'expiration du terme à la date à laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail estime qu'il doit être mis fin au trajet de réintégration.

Le Gouvernement peut y mettre fin avant l'expiration du terme à la demande du membre du personnel, du pouvoir organisateur ou de l'organisme auprès duquel la mission est exercée.

5. Procédure

Pour les congés pour mission visés au point 2. A, F et G

➤ *Documents administratifs :*

- formulaire ad hoc de demande initiale ou de renouvellement adressé à [Madame Martine DE VLEESCHAUWER - DGPE WBE – Direction de la Carrière - Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 BRUXELLES.](#)

Le pouvoir organisateur se charge de transmettre le formulaire, avec son accord préalable, à la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

Le congé pour mission est accordé par le Gouvernement de la Communauté française sur proposition de la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

- PA/PO 12 accompagné d'une attestation, adressée via le chef d'établissement, à la Direction déconcentrée.

➤ *Délais :* **le formulaire ad hoc dûment complété et signé doit être transmis par le pouvoir organisateur à la Cellule Missions au plus tard 3 mois avant le début du congé pour mission. Le membre du personnel doit donc adresser son formulaire de demande initiale ou de renouvellement à Mme M. DE VLEESCHAUWER AVANT ce délai de 3 mois.**

➤ *Avis de la hiérarchie :* le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale ou de renouvellement que pour mettre fin au congé). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

Pour les congés pour mission visés au point 2. B

La mission doit :

- faire l'objet d'un commun accord entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel ;
- être adaptée à la santé du membre du personnel ;
- s'inscrire dans le cadre du projet d'établissement et apporter une réelle plus-value pour celui-ci.

➤ *Documents administratifs :* formulaire ad hoc de demande initiale ou de renouvellement adressé à [Madame Martine DE VLEESCHAUWER - DGPE WBE – Direction de la Carrière - Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 BRUXELLES.](#)

Le pouvoir organisateur se charge de transmettre le formulaire, avec son accord préalable, à la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

Le congé pour mission est accordé par le Gouvernement de la Communauté française sur proposition de la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

➤ *Délais :* **le formulaire ad hoc dûment complété et signé doit être transmis par le pouvoir organisateur à la Cellule Missions au plus tard 3 mois avant le début du congé pour mission. Le membre du personnel doit donc adresser son formulaire de demande initiale ou de renouvellement à Mme M. DE VLEESCHAUWER AVANT ce délai de 3 mois.**

- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale ou de renouvellement que pour mettre fin au congé). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

Le congé est accordé pour une durée d'un an maximum, renouvelable par période d'un an maximum.

Le renouvellement est soumis à l'avis de l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement par le biais du certificat médical agréé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En cas d'avis divergent entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme de contrôle des absences pour maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert visée aux articles 11 à 17 du décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement.

Pour les congés pour mission visés au point 2, C

La mission doit :

- mettre en œuvre le plan de réintégration établi par le Pouvoir organisateur ;
- s'inscrire dans le cadre du projet pédagogique.

Le congé pour mission ne peut être accordé que lorsque le pouvoir organisateur ne dispose d'aucun emploi organique pouvant être attribué au membre du personnel concerné dans le respect des règles statutaires.

- *Documents administratifs* : formulaire ad hoc de demande initiale ou de prolongation adressé à Madame Martine DE VLEESCHAUWER - DGPE WBE – Direction de la Carrière - Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 BRUXELLES.

Ce formulaire doit être accompagné :

- de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail prescrivant un « trajet A » ;
- du plan de réintégration conclu avec le Pouvoir organisateur ;
- de la décision du MEDEX⁵¹.

Le pouvoir organisateur se charge de transmettre le formulaire, avec son accord préalable, à la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement. Le congé pour mission est accordé par le Gouvernement de la Communauté française sur proposition de la Cellule Missions.

- *Délais* : **le formulaire ad hoc dûment complété et signé doit être transmis par le pouvoir organisateur à la Cellule Missions au plus tard 3 mois avant le début du congé pour mission.** Le membre du personnel doit donc adresser son formulaire de demande initiale ou de prolongation à Mme M. DE VLEESCHAUWER AVANT ce délai de 3 mois.
- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale ou de prolongation que pour mettre fin au congé). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

Le congé est accordé pour l'année scolaire en cours, prolongeable moyennant nouvel examen et accord du MEDEX. Il est limité à la durée de validité du plan de réintégration.

La prolongation est soumise à un nouvel examen et accord du MEDEX.

⁵¹ Dans le cadre d'une 1^{ère} demande, la demande de convocation au MEDEX est assurée par la Direction déconcentrée. Dans le cadre d'une demande de renouvellement, la demande de convocation au MEDEX est assurée par la Cellule Missions.

Pour les congés pour mission visés au point 2. D

- Le congé est accordé de plein droit pour la durée de la mobilité, sauf opposition expresse et préalable du pouvoir organisateur ou du Gouvernement, lorsque l'Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie a attribué une bourse au membre du personnel sur demande formulée ou approuvée par le chef d'établissement dont il dépend ou son délégué :
 - soit pour suivre des cours de formation continuée ;
 - soit pour effectuer une visite d'étude et de préparation en vue d'établir un partenariat scolaire Comenius, un partenariat Comenius Regio, un projet de mobilité individuelle des élèves, un projet multilatéral ou un réseau multilatéral.
- Le congé est accordé par le Directeur de l'Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ou son délégué sur demande formulée ou approuvée par le chef d'établissement dont il dépend ou son délégué (accord des différents chefs d'établissement, si le membre du personnel exerce ses fonctions dans plusieurs établissements d'enseignement), sauf opposition expresse et préalable du pouvoir organisateur ou du Gouvernement, lorsque le congé s'inscrit dans le cadre :
 - soit d'un partenariat scolaire ;
 - soit d'un projet Comenius Regio.
- Pour les congés pour mission visés au point 2. E
 - *Documents administratifs :*
 - formulaire ad hoc de demande à transmettre à [Madame Martine DE VLEESCHAUWER - DGPE WBE – Direction de la Carrière - Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 BRUXELLES](#) ;

Le pouvoir organisateur se charge de transmettre le formulaire, avec son accord préalable, à la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

Le congé pour mission est accordé par le Gouvernement de la Communauté française sur proposition de la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

 - PA/PO 12 accompagné d'une attestation, adressée via le chef d'établissement, à la Direction déconcentrée.
 - *Délais :* **le formulaire ad hoc dûment complété et signé doit être transmis par le pouvoir organisateur à la Cellule Missions au plus tard 3 mois avant le début du congé pour mission. Le membre du personnel doit donc adresser son formulaire de demande à Mme M. DE VLEESCHAUWER AVANT ce délai de 3 mois.**
 - *Avis de la hiérarchie :* le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande que pour mettre fin au congé). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Dans le cas où le congé est accordé pour moins qu'une charge complète, le membre du personnel doit prester le reste de la charge dans son établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

L'emploi du membre du personnel en congé est déclaré vacant lorsque celui-ci a duré six années consécutives, à l'exception de l'emploi du membre du personnel en congé pour mission visé à l'article 14, alinéa 2 du décret du 24 juin 1996 (point 2, B) qui devient vacant le 1^{er} jour ouvrable du mois qui suit la notification de l'inaptitude définitive par le MEDEX. Si un nouveau congé pour mission est accordé sans que le membre du personnel n'ait repris l'exercice effectif de ses fonctions, pendant une année scolaire au moins, la durée de ce nouveau congé est cumulée avec celle du congé pour mission précédent.

Pour le calcul des 6 années consécutives, est également pris en compte tout congé autre que :

- le congé politique ;
- le congé de maternité ;
- le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil ;
- le congé syndical ;
- le congé pour activité dans un cabinet ministériel ;
- le congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement autre qu'universitaire ;
- le congé pour maladie ;
- le congé pour interruption de la carrière,

qui suit ou précède le congé pour mission, sauf si entre ce dernier et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

La déclaration de vacance d'emploi ne s'applique pas :

- aux congés pour mission accordés auprès des cabinets ministériels de la Fédération Wallonie-Bruxelles (article 5, §1^{er}, al. 2, 1^o du décret du 24 juin 1996) ;
- aux congés pour mission s'exerçant au sein du cabinet d'un Ministre ou d'un secrétaire d'Etat de l'Etat fédéral, dans un cabinet du Ministre-Président ou d'un Ministre d'une Région, d'une Communauté autre que la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans le cabinet d'un Secrétaire d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale ou dans le cabinet d'un membre du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune (article 6, §1^{er}, al. 1^{er}, 2^o) ;
- aux congés pour mission s'exerçant auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des Représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés ou des Régions (article 6, §1^{er}, al. 1^{er}, 3^o) ;
- aux congés pour mission s'exerçant au sein du cabinet du Roi (article 6, §1^{er}, al. 1^{er}, 4^o) ;
- aux membres du personnel visés par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 septembre 1994 fixant le nombre maximum de membres du personnel mis en congé pour mission et reconnus indispensables à l'organisation interne de l'enseignement de la Communauté française et des organes représentatifs de l'enseignement subventionné.

Toutefois, si le membre du personnel qui se trouve dans un de ces congés pour mission, remplit les conditions pour l'ouverture du droit à la pension, en exprime la demande, son emploi pourra être déclaré vacant dans les conditions visées ci-dessus.

Lors de sa reprise d'activité, le membre du personnel en congé depuis 6 ans au moins retrouve au sein de son établissement un emploi correspondant à la fonction pour laquelle il a été nommé si cet emploi est vacant et non occupé par un membre du personnel admis au stage ou nommé à titre définitif.

S'il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi le lendemain du jour où son congé pour mission prend fin.

15. INCAPACITE DE TRAVAIL SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UN ACCIDENT SURVENU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 10.

Arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail.

Circulaire n°4746 du 25 février 2014 portant référentiel des instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement.

Circulaire n°4904 du 26/06/2014 – Accident du travail - Encodage des déclarations d'accident du travail des membres des personnels administratifs et ouvriers dans Publiato.

Circulaire n°5507 du 03 décembre 2015 relative aux accidents du travail : rôle de la Direction des Accidents du travail des personnels de l'Enseignement en matière de consolidation pour des accidents du travail comportant au total moins de 30 jours d'absence et conséquence de non présentation aux convocations de l'Administration de l'expertise médicale suite à un accident du travail.

Circulaire n°5641 du 04 mars 2016 relative aux accidents du travail : rôle de la Direction des Accidents du travail des personnels de l'Enseignement en matière de consolidation pour des accidents du travail comportant au total moins de 30 jours d'absence et conséquence de non présentation aux convocations de l'Administration de l'expertise médicale suite à un accident du travail. Erratum à la circulaire n°5507 du 03 décembre 2015.

Circulaire n°6399 du 12 octobre 2017 relative aux accidents du travail – transfert des données à caractère personnel vers le SIPPT (Service Interne pour la Protection et la Prévention au Travail).

2. Nature du congé

Incapacité de travail reconnue comme résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

- L'accident doit résulter d'un événement soudain dont la cause est extérieure à la victime.
- Il doit avoir provoqué une lésion chez le membre du personnel qui en est victime.
- L'accident doit s'être produit par le fait ou au cours de l'exercice de ses fonctions ou sur le chemin du travail.
- L'absence doit être reconnue par la Cellule des accidents du travail et le MEDEX.

4. Durée

Si les absences sont reconnues par le MEDEX comme imputables à l'accident, le congé est accordé sans limite de temps :

- durant la période d'incapacité antérieure à la date de consolidation/durant la période d'incapacité temporaire ;

- durant les périodes d'absence postérieures à la date de consolidation, pour autant qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité liée à l'incapacité initiale mais intervenue après une reprise de travail.

5. Procédure

Le membre du personnel doit transmettre à la Direction des accidents du travail de l'enseignement⁵² une déclaration d'accident du travail (Modèles A, B et C) en deux exemplaires.

Des certificats médicaux MEDEX (nouveau modèle) doivent être transmis, en cas d'absence liée à l'accident, au MEDEX soit par voie électronique (Attesten.Certificats@medex.belgium.be) soit par voie postale à la nouvelle adresse suivante (depuis le 1^{er} février 2014, la victime ne doit plus envoyer son certificat médical au centre MEDEX du lieu de son domicile) :

MEDEX
Certificats Médicaux
Place Victor Horta 40, bte 50
1060 BRUXELLES

Il est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Les jours de congés accordés dans le cadre de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé de maladie dont bénéficie le membre du personnel.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

La victime d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail a droit dans les conditions prévues par la réglementation:

- à une indemnité pour frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie;
- à une indemnisation de ses frais de déplacement et de nuitée (le conjoint, les enfants ou les parents de la victime ont droit à une indemnisation des frais de déplacement et de nuitée) ;
- en cas d'incapacité permanente, à une rente (en cas de décès de la victime ses ayants droit ont droit à une rente et à une indemnité pour frais funéraires) ;
- une allocation annuelle d'aggravation de l'incapacité permanente de travail en cas d'aggravation de l'état de la victime de manière permanente après le délai de révision, si le taux d'incapacité après aggravation est de 10 % au moins (une allocation annuelle de décès peut être accordée aux

⁵² Direction des accidents du travail de l'enseignement du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES.

- ayants droit de la victime si la preuve est fournie que son décès est survenu par suite de l'accident après l'expiration du délai de révision) ;
- à une indemnité additionnelle pour l'aide régulière d'une tierce personne (après la consolidation des lésions) ;
 - au remboursement de certains frais administratifs ;
 - au remboursement des prestations d'expertise médicale ;
 - au remboursement de certains frais judiciaires ;
 - les revenus promérités sont déclarés en tant que « revenus de remplacement » pour la situation fiscale ;
 - la notion de « chemin du travail » reste applicable aux détours soit nécessaires, soit raisonnables (conduire les enfants, etc...) ;
 - si le membre du personnel est en fonction chez plusieurs employeurs : le Service qui paie la rémunération à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles devra assumer le remboursement des rémunérations exposées par l'autre employeur, sur production de pièces justificatives ;
 - les mêmes dispositions restent d'application en faveur des membres du personnel exerçant la fonction de concierge ou assurant les surveillances de midi.

Une demande de révision des indemnités fondée sur une aggravation des lésions de la victime ou suite à son décès lié à l'accident peut être introduite dans un délai de 3 ans à dater de la décision ministérielle, de la notification de l'accord en cas d'absence d'invalidité permanente ou du jugement. Cette demande doit être adressée à la Direction des accidents du travail de l'enseignement par lettre recommandée, accompagnée des pièces justificatives. La demande d'allocation annuelle d'aggravation ou la demande d'allocation annuelle de décès doit également être adressée à la Direction des accidents du travail de l'enseignement par lettre recommandée, accompagnée des pièces justificatives.

16. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'ACCIDENT SURVENU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail, article 32bis.

Circulaire n°4746 du 25 février 2014 portant référentiel des instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement.

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel en incapacité de travail suite à un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge, absents suite à un accident du travail ou à un accident survenu sur le chemin du travail.

4. Durée

Le congé peut être accordé sans limite de temps avant ou après la date de consolidation des lésions.

5. Procédure

- demande de l'intéressé au MEDEX, soit lors d'un examen médical, soit par écrit en joignant un certificat médical ;
- certificat médical du médecin traitant transmis au MEDEX ;
- accord du MEDEX sur la reprise de l'exercice des fonctions par prestations réduites et sur la répartition de celles-ci.

6. Prestations à fournir

Le MEDEX détermine la répartition des prestations. Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine au moins la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

17. INCAPACITE DE TRAVAIL SUITE A UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 10.

Arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public.

Circulaire n°4746 du 25 février 2014 portant référentiel des instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement.

2. Nature du congé

Incapacité de travail reconnue comme résultant d'une maladie professionnelle.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service, exerçant plus d'une demi-charge.

4. Durée

Si les absences sont reconnues par le MEDEX comme imputables à la maladie professionnelle, le congé est accordé sans limite de temps :

- durant la période d'incapacité antérieure à la date de consolidation/durant la période d'incapacité temporaire ;
- durant les périodes d'absence postérieures à la date de consolidation, pour autant qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité liée à l'incapacité initiale mais intervenue après une reprise de travail.

5. Procédure

Le membre du personnel doit transmettre à la Direction des accidents du travail de l'enseignement⁵³ une déclaration de maladie professionnelle (MP 1 et MP 2) en deux exemplaires.

Des certificats médicaux MEDEX (nouveau modèle) doivent être transmis, en cas d'absence liée à l'accident, au MEDEX soit par voie électronique (Attesten.Certificats@medex.belgium.be), soit par voie postale à la nouvelle adresse suivante (depuis le 1^{er} février 2014, la victime ne doit plus envoyer son certificat médical au centre MEDEX du lieu de son domicile) :

MEDEX
Certificats Médicaux
Place Victor Horta 40, bte 50
1060 BRUXELLES

Il est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

6. Prestations à fournir

Aucune.

⁵³ Direction des accidents du travail de l'enseignement du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Les jours de congés accordés dans le cadre de la maladie professionnelle ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé de maladie dont bénéficie le membre du personnel.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

12. Remarques

La victime d'une maladie professionnelle a droit dans les conditions prévues par la réglementation:

- à une indemnité pour frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie (le conjoint, les enfants ou les parents de la victime ont droit à une indemnisation des frais de déplacement et de nuitée) ;
- à une indemnisation de ses frais de déplacement ;
- en cas d'incapacité permanente de travail, à une rente (en cas de décès de la victime ses ayants droit ont droit à une rente et à une indemnité pour frais funéraires) ;
- les revenus promérités sont déclarés en tant que « revenus de remplacement » pour la situation fiscale ;
- à une indemnité additionnelle pour l'aide régulière d'une tierce personne (après la consolidation des lésions) ;
- au remboursement de certains frais administratifs ;
- au remboursement des prestations d'expertise médicale ;
- au remboursement de certains frais judiciaires ;
- si le membre du personnel est en fonction chez plusieurs employeurs, le Service qui paie la rémunération à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles devra assumer le remboursement des rémunérations exposées par l'autre employeur, sur production de pièces justificatives ;
- les mêmes dispositions restent d'application en faveur des membres du personnel exerçant la fonction de concierge ou assurant les surveillances de midi.

Une demande de révision des indemnités fondée sur une aggravation des lésions de la victime ou suite à son décès lié à la maladie professionnelle peut être introduite. Cette demande doit être adressée à la cellule des accidents du travail de l'enseignement par lettre recommandée, accompagnée des pièces justificatives.

18. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE

1. Base légale ou réglementaire

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public, article 19bis.

Circulaire n°4746 du 25 février 2014 portant référentiel des instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement.

2. Nature du congé

Congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel en incapacité de travail suite à une maladie professionnelle.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge, absents suite à une maladie professionnelle.

4. Durée

Le congé peut être accordé sans limite de temps.

5. Procédure

- Demande de l'intéressé au MEDEX, soit lors d'un examen médical, soit par écrit en joignant un certificat médical ;
- certificat médical du médecin traitant transmis au MEDEX ;
- accord du MEDEX sur la reprise de l'exercice des fonctions par prestations réduites et sur la répartition de celles-ci.

6. Prestations à fournir

Le MEDEX détermine la répartition des prestations. Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine au moins la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

19. INCAPACITE DE TRAVAIL SUITE A UN ACCIDENT HORS SERVICE

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 13.

2. Nature du congé

Incapacité de travail résultant d'un accident survenu en dehors du service et causé par la faute d'un tiers (en dehors de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail).

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : les membres du personnel stagiaire ou définitif dont l'incapacité est due à un accident causé par la faute d'un tiers doivent subroger la Fédération Wallonie-Bruxelles dans leurs droits vis-à-vis du tiers responsable et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

4. Durée

Le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps.

5. Procédure

Le membre du personnel doit transmettre à la cellule des accidents hors service du Service général de la gestion des personnels de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Rue des Guillemins, 16/34, Espace Guillemins, 2^{ème} étage, 4000 LIEGE) une déclaration d'accident hors service et une subrogation conventionnelle (formulaires A et B) en deux exemplaires.

Le membre du personnel doit faire couvrir ses absences pour maladie ou infirmité par des certificats médicaux agréés par la Fédération Wallonie-Bruxelles auprès de l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement (actuellement Certimed – par courrier postal, par télécopie ou par courriel électronique).

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussion sur le régime des congés de maladie

Les jours d'absence couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers (responsable de l'accident ou compagnie d'assurance) à la Fédération Wallonie-Bruxelles ne sont pas comptabilisés dans le calcul des jours de congé de maladie.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel perçoit son traitement d'activité ou d'attente à la condition de subroger la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ses droits contre le responsable de l'accident jusqu'à concurrence des sommes versées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

20. CONGE POUR EXERCER PROVISOIEMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE, ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

20.1. Exercice d'une fonction de promotion

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §1^{er}.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement une fonction de promotion dans un enseignement autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif dans une fonction de recrutement donnant accès à la fonction de promotion en cause et en activité de service.
- *Particularités* : le congé ne peut être accordé que pour la **totalité** des prestations qu'exerce le membre du personnel en qualité de stagiaire ou à titre définitif.

4. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de la fonction de promotion.

Le congé prend automatiquement fin lorsque l'emploi qu'occupe provisoirement le membre du personnel en congé est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou changement d'affectation.

5. Procédure

- a) Exercice provisoire d'une fonction de promotion dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans un centre psycho-médico-social de la Fédération Wallonie-Bruxelles
- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction de promotion, accompagné de la notification de la décision du pouvoir organisateur désignant le membre du personnel dans la fonction de promotion, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
 - *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible (mais presque toujours après que le congé ait commencé).

b) Exercice provisoire d'une autre fonction dans un autre réseau

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer une fonction de promotion ainsi que le pouvoir organisateur dont relève l'établissement, accompagné d'une attestation du pouvoir organisateur précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur de prendre sa décision.

6. Prestations à fournir dans la fonction d'origine

Aucune puisque le congé ne peut être accordé que pour la **totalité** des prestations qu'exerce le membre du personnel.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel bénéficiant de ce congé perçoit :

- le traitement afférent à la fonction à laquelle il est admis au stage ou nommé à titre définitif et ce, à concurrence du nombre d'heures pour lesquelles il est en congé ;

et

- une allocation calculée conformément à l'A.E.C.F. du 11 septembre 1990 réglant l'octroi d'une allocation aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles et aux membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, désignés provisoirement à une fonction mieux rétribuée que celle à laquelle ils sont nommés ou engagés à titre définitif

Cette allocation est octroyée, depuis le 1^{er} jour, si la fonction de promotion est exercée pendant 10 jours consécutifs au moins. Elle est suspendue, depuis le 1^{er} jour de l'absence, lorsque le membre du personnel est absent pendant 10 jours consécutifs au moins.

N.B. : Les heures obtenues en plus des heures provisoirement abandonnées dans la fonction à laquelle le membre du personnel est admis au stage ou nommé à titre définitif, sont payées à titre temporaire.

20. CONGE POUR EXERCER PROVISOIEMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

20.2. Exercice d'une fonction également ou mieux rémunérée

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §1^{er}.

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement, dans un enseignement autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux, une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont le membre du personnel bénéficie.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour **tout ou partie** des prestations qu'exerce le membre du personnel en qualité de stagiaire ou à titre définitif.

4. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de l'autre fonction.

Le congé prend automatiquement fin lorsque l'emploi qu'occupe provisoirement le membre du personnel en congé est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou changement d'affectation.

5. Procédure

- a) Exercice provisoire d'une autre fonction dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans un centre psycho-médico-social de la Fédération Wallonie-Bruxelles
 - *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont il bénéficie, accompagné, pour le personnel administratif, de la notification de la décision du pouvoir organisateur désignant le membre du personnel dans l'autre fonction, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
 - *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible (mais presque toujours après que le congé ait commencé).
- b) Exercice provisoire d'une autre fonction dans un autre réseau
 - *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont il bénéficie ainsi que le pouvoir organisateur dont relève l'établissement accompagné d'une attestation du pouvoir organisateur précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

- *Délai d'introduction de la demande :* avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur de prendre sa décision.

6. Prestations à fournir

c) Dans la fonction à laquelle le membre du personnel est admis au stage ou nommé à titre définitif

Le membre du personnel continue à prêter les heures pour lesquelles il n'est pas en congé, c'est-à-dire les heures qu'il n'a pas abandonnées provisoirement pour exercer une autre fonction dans l'enseignement.

d) Dans la fonction à laquelle il est désigné provisoirement

Le membre du personnel preste un nombre d'heures dont la valeur relative est au moins égale à celle du nombre d'heures qu'il a abandonnées provisoirement pour exercer cette fonction.

La valeur relative d'une heure s'exprime par une fraction dont le numérateur est l'unité et le dénominateur, le nombre d'heures constituant une charge complète (ex. : 1/38).

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel bénéficiant de ce congé perçoit :

- le traitement afférent à la fonction à laquelle il est admis au stage ou nommé à titre définitif, et ce à concurrence du nombre d'heures pour lesquelles il est en congé ;

et

- s'il échet, lorsqu'il exerce une fonction mieux rétribuée, une allocation calculée conformément à l'A.E.C.F. du 11 septembre 1990 réglant l'octroi d'une allocation aux membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles désignés provisoirement à une fonction mieux rétribuée que celle à laquelle ils sont nommés ou engagés à titre définitif.

Cette allocation est octroyée, depuis le 1^{er} jour, si la fonction mieux rémunérée est exercée pendant 10 jours consécutifs au moins. Elle est suspendue, depuis le 1^{er} jour de l'absence, lorsque le membre du personnel est absent pendant 10 jours consécutifs au moins.

N.B. : Les heures obtenues, en plus des heures provisoirement abandonnées dans la fonction à laquelle le membre du personnel est admis au stage ou nommé à titre définitif, sont payées à titre temporaire.

20. CONGE POUR EXERCER PROVISoireMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

20.3. Exercice d'une fonction moins bien rémunérée

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §1^{er}.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement, dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux, une fonction donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont le membre du personnel bénéficie.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour **tout ou partie** des prestations qu'exerce le membre du personnel en qualité de stagiaire ou à titre définitif.

4. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de l'autre fonction.

Le congé prend automatiquement fin lorsque l'emploi qu'occupe provisoirement le membre du personnel en congé est conféré par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou changement d'affectation.

5. Procédure

a) Exercice provisoire d'une autre fonction dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans un centre psycho-médico-social de la Fédération Wallonie-Bruxelles

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont il bénéficie, accompagné, pour le personnel administratif, de la notification de la décision du pouvoir organisateur désignant le membre du personnel dans l'autre fonction, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : dès que possible (mais presque toujours après que le congé ait commencé).

b) Exercice provisoire d'une autre fonction dans un autre réseau

- *Documents administratifs :* CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont il bénéficie ainsi que le pouvoir organisateur dont relève l'établissement accompagné d'une attestation du pouvoir organisateur précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande :* avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur de prendre sa décision.

6. Prestations à fournir

a) Dans la fonction à laquelle le membre du personnel est stagiaire ou nommé à titre définitif

Le membre du personnel continue à prester les heures pour lesquelles il n'est pas en congé, c'est-à-dire les heures qu'il n'a pas abandonnées provisoirement pour exercer une autre fonction dans l'enseignement.

b) Dans la fonction à laquelle il est désigné provisoirement

Le membre du personnel preste un nombre d'heures dont la valeur relative est au moins égale à celle du nombre d'heures qu'il a abandonnées provisoirement pour exercer cette fonction.

La valeur relative d'une heure s'exprime par une fraction dont le numérateur est l'unité et le dénominateur, le nombre d'heures constituant une charge complète (ex. : $1/20 = 0,05$).

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé non rémunéré.

Le membre du personnel ne perçoit plus, à concurrence du nombre d'heures pour lesquelles il est en congé, le traitement afférent à la fonction à laquelle il est admis au stage ou nommé à titre définitif.

Il est rétribué à titre temporaire pour la fonction qu'il exerce provisoirement.

20. CONGE POUR EXERCER PROVISoireMENT UNE AUTRE FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT, AUTRE QUE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE ET LES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

20.4. Exercice d'une fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, art. 23, §2.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé accordé pour exercer provisoirement une fonction dans l'enseignement ou dans les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.
- *Particularités* : le congé peut être accordé pour **tout ou partie** des prestations qu'exerce le membre du personnel en qualité de stagiaire ou à titre définitif.

4. Durée

La durée du congé est limitée à la durée de l'exercice provisoire de l'autre fonction.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD précisant le nom de l'établissement où le membre du personnel s'est vu proposer d'exercer une fonction ainsi qu'une attestation de cet établissement précisant la nature, la charge et la durée de la fonction à exercer.
- *Délai d'introduction de la demande* : avant que ne commence le congé et dans un délai permettant au pouvoir organisateur concerné de prendre sa décision.

6. Prestations à fournir

a) Dans la fonction à laquelle le membre du personnel est stagiaire ou nommé à titre définitif

Le membre du personnel continue à prester les heures ou les périodes pour lesquelles il n'est pas en congé, c'est-à-dire les heures ou les périodes qu'il n'a pas abandonnées provisoirement pour exercer une fonction dans l'enseignement ou dans les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté germanophone.

b) Dans la fonction à laquelle il est désigné provisoirement

Le membre du personnel preste un nombre d'heures ou de périodes correspondant au nombre d'heures ou de périodes qu'il a abandonnées provisoirement pour exercer cette fonction.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Le membre du personnel ne perçoit plus le traitement afférent aux prestations qu'il n'effectue plus dans la fonction à laquelle il est admis au stage ou nommé à titre définitif.

Par contre, il perçoit, pour la fonction qu'il exerce provisoirement, une rémunération à charge de la Communauté germanophone.

21. CONGE POUR ACTIVITES SPORTIVES

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 23 janvier 2009 portant des dispositions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'exercice de fonctions dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire ordinaire et spécialisé, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire, secondaire artistique à horaire réduit de la Communauté française et les internats dépendant de ces établissements, et dans les centres psycho-médico-sociaux, relatives au congé pour activités sportives et diverses mesures urgentes en matière d'enseignement, articles 75 à 82.

Décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 février 2009 portant exécution des dispositions relatives au congé pour activités sportives.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature du congé

Congé pour activités sportives en vue de sa participation et/ou de sa préparation à la participation à une manifestation sportive pour le membre du personnel qui dispose du statut de sportif de haut niveau, d'espoir sportif, de sportif de haut niveau en reconversion, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international ou qui atteint le niveau de performance requis par la fédération sportive à laquelle il est affilié pour la participation à la manifestation sportive considérée⁵⁴.

Ce congé peut également être accordé au membre du personnel qui assure l'encadrement sportif et/ou physique et/ou psychologique d'un sportif de haut niveau en vue de sa participation et/ou de sa préparation pour participer à une manifestation sportive.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

4. Durée

- Période de la participation et/ou de la préparation à la participation à la manifestation sportive concernée.

Durée maximale de 30 jours ouvrables (= jours de scolarité) par année scolaire ou académique, en une ou plusieurs périodes.

⁵⁴ On entend par :

- « sportif de haut niveau » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 1° du décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française ;
- « espoir sportif » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 1° du décret du 3 mai 2019 précité ;
- « sportif de haut niveau en reconversion » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 4° du décret du 3 mai 2019 précité ;
- « partenaire d'entraînement » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 5° du décret du 3 mai 2019 précité ;
- « arbitre international » : le membre du personnel affilié à une fédération sportive reconnue en application du décret du 3 mai 2019 précité et/ou gérant une discipline olympique, et ce en tant qu'arbitre, juge-arbitre, juge ou assimilé et qui est appelé à exercer ses activités à l'occasion d'une manifestation sportive ;
- « manifestation sportive » : les Jeux Olympiques, les Jeux Paralympiques, les Championnats du Monde ou d'Europe, les Universiades ainsi que toute compétition y assimilée par le Gouvernement après avis de l'Administration générale du Sport de la Fédération Wallonie-Bruxelles, compte tenu de la notoriété et du niveau de la compétition.

➤ Fin prématurée :

- d'office à la date à laquelle le membre du personnel perd la qualité de sportif de haut niveau, d'espoir sportif, de sportif de haut niveau en reconversion, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international ;
- à la demande du membre du personnel, pour des raisons exceptionnelles dûment motivées (même procédure que pour la demande de congé, hormis le document CF-CAD).

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné :

- de l'attestation du Ministre en charge des Sports, lorsque le membre du personnel est un sportif de haut niveau, un espoir sportif, un sportif de haut niveau en reconversion ou un partenaire d'entraînement ;
- de l'avis de la fédération sportive concernée qui, le cas échéant, atteste que la demande est introduite dans le cadre de l'encadrement d'un sportif de haut niveau ;
- du formulaire de demande d'avis à l'Administration générale du Sport de la Fédération Wallonie-Bruxelles figurant en annexe de la circulaire de rentrée scolaire ou académique, dûment complété (l'administration (direction déconcentrée) se charge de soumettre celui-ci à l'Administration générale du Sport),

le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

La demande doit être dûment motivée.

- *Délai d'introduction de la demande* :
- 1 mois au moins avant le début du congé, sauf circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du membre du personnel ;
 - au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le 1^{er} septembre / le 1^{er} jour de l'année académique, sauf circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du membre du personnel.

- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Congé rémunéré.

22. CONGE POUR ACCOMPLIR EN TEMPS DE PAIX CERTAINES PRESTATIONS MILITAIRES, DES SERVICES DANS LA PROTECTION CIVILE OU DES TACHES D'UTILITE PUBLIQUE

1. Base légale ou réglementaire

A.R. du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, article 22.

2. Nature du congé

Congé pour accomplir en temps de paix, dans l'armée belge, certaines prestations militaires, ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience⁵⁵.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire et définitif, en activité de service.

4. Durée

Durée des prestations ou des services.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document attestant des prestations ou services rendus.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande* : un mois au moins avant le début du congé.

➤ *Avis de la hiérarchie* : ce congé est en fait accordé par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Position administrative

Le membre du personnel est en activité de service :

- pendant les fractions de mois civil au cours desquelles il accomplit ces prestations ou services volontaires ;
- pendant la période au cours de laquelle il accomplit des rappels ordinaires ou des rappels d'urgence dans les forces armées ou dans la protection civile.

⁵⁵ S'il s'agit de rappels ordinaires ou d'urgence ou si l'absence lors des prestations militaires volontaires se compte en fractions de mois. Par contre, si l'absence lors des prestations militaires volontaires se compte en mois entiers, il s'agit d'absence non rémunérée (cf. chapitre sur les absences, notice 1).

10. Rémunération

Congé rémunéré pendant les périodes visées au point 9.

**DISPONIBILITES ACCORDEES AUX MEMBRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF ET
OUVRIER ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF**

1. Disponibilité pour convenance personnelle	Décret 12 mai 2004, art. 141 à 150, art. 167 à 168, art. 289 à 295 et art. 313 à 314 Décret 20 juin 2008, art. 32quinquies
2. Disponibilité pour mission spéciale	Décret 24 juin 1996
3. Disponibilité pour maladie	Décret 12 mai 2004, art. 141 à 150, art. 163 à 166, art. 289 à 295 et art. 309 à 312 Décret 20 juin 2008, art. 32bis à 32quater
4. Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement	Décret 12 mai 2004, art. 141 à 150, art. 162, art. 289 à 295 et art. 308 Décret 20 juin 2008, art. 31

1. DISPONIBILITE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, articles 167 à 168 et articles 313 à 314.

Décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, article 32quinquies.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature de la disponibilité

Disponibilité pour convenance personnelle.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif, en activité de service.

➤ *Restrictions* :

- Une disponibilité pour convenance personnelle ne peut couvrir une réduction partielle des prestations. Elle porte sur la totalité des prestations afférentes à la fonction à laquelle le membre du personnel est admis au stage ou nommé à titre définitif.
- Un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité pour convenance personnelle s'il se trouve dans les conditions pour être admis à la retraite.

➤ *Particularités* : aucune justification n'est requise.

4. Durée

5 ans maximum pour l'ensemble de la carrière, en une ou plusieurs périodes.

La durée d'une période de disponibilité pour convenance personnelle est donc variable (1 jour minimum, 5 ans maximum).

Une disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée à n'importe quel moment de l'année.

Le membre du personnel qui sollicite une disponibilité pour convenance personnelle précise la période pendant laquelle il souhaite être en disponibilité.

La disponibilité pour convenance personnelle prend fin à l'échéance prévue ou à une date antérieure, si le membre du personnel le demande (préavis d'un mois), et si le pouvoir organisateur y consent.

Un congé de maternité peut, à la demande du membre du personnel, suspendre une disponibilité pour convenance personnelle. Pendant cette période, le membre du personnel se retrouve donc en activité de service et perçoit à nouveau son traitement d'activité. La disponibilité pour convenance personnelle est, dans ce cas, suspendue la veille du premier jour du congé de maternité et reprendra cours le lendemain de la fin de ce congé.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.

- *Délai d'introduction de la demande* :
 - 1 mois au moins avant le début de la disponibilité ;
 - au plus tard le 15 juin lorsque la disponibilité prend cours le 1^{er} septembre ou le 1^{er} jour de l'année académique.
- *Avis de la hiérarchie* : Le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale que pour la demande de mettre fin à la disponibilité). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel en disponibilité n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

Il ne promérite pas de jours de congé de maladie pendant la période de disponibilité.

Aucun bon de cotisation à l'assurance maladie – soins de santé ne sera délivré par la Fédération Wallonie-Bruxelles pendant sa période de disponibilité pour convenance personnelle.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Disponibilité.

11. Rémunération

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'a droit à aucun traitement d'attente.

Par ailleurs, il ne conserve pas ses titres à l'avancement de traitement pendant cette période.

La période de disponibilité pour convenance personnelle n'est donc pas prise en considération pour le calcul de son ancienneté pécuniaire lorsqu'il rentre en activité de service.

Une disponibilité pour convenance personnelle, ne fut-ce que d'un seul jour dans le mois, entraîne la non-comptabilisation de ce mois dans l'ancienneté pécuniaire.

12. Remarques

L'emploi du membre du personnel **administratif** en disponibilité pour convenance personnelle devient vacant et doit donner lieu à une déclaration de vacance en application de l'article 148 du décret du 12 mai 2004 lorsque la disponibilité a duré deux années consécutives.

Le membre du personnel en disponibilité depuis au moins deux ans qui n'a pas été remplacé dans son emploi (tel qu'il a été déclaré vacant) occupe à nouveau cet emploi lorsqu'il reprend son activité. Si, par contre, il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi à partir de la date à laquelle il aurait été réintégré s'il n'avait pas été remplacé dans cet emploi.

Aucune précision dans le décret du 12 mai 2004 n'est donnée pour le personnel **ouvrier** quant à la vacance de l'emploi.

Aucune précision dans le décret du 20 juin 2008 n'est donnée pour le personnel **administratif** quant à la vacance de l'emploi.

2. DISPONIBILITE POUR MISSION SPECIALE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, articles 1^{er} à 4 et 18 à 30.

Circulaire n°1013 du 1^{er} décembre 2004 relative aux congés pour mission et mises en disponibilité pour mission spéciale (réf. FDL/MAL/171104).

2. Nature de la disponibilité

Disponibilité pour mission spéciale pour accomplir des missions au profit du Gouvernement fédéral, d'un Gouvernement de Communauté ou de Région, d'un Gouvernement étranger, d'un organisme international, d'une école européenne, d'une administration publique belge ou étrangère, d'un établissement scientifique ou artistique, d'une institution de recherche scientifique ou d'une institution privée.

3. Conditions d'octroi

- *Bénéficiaires* : membres du personnel nommés à titre définitif, en activité de service, en disponibilité par défaut d'emploi ou en disponibilité pour maladie ou infirmité (si le membre du personnel est déclaré définitivement inapte à l'exercice de sa fonction mais apte à exercer une fonction administrative).
- *Restrictions* : le membre du personnel doit être nommé pour plus d'une demi-charge.
- *Nombre de mises en disponibilité* : le Gouvernement fixe le nombre de mises en disponibilité pour mission spéciale (ne sont pas imputées les disponibilités pour mission spéciales accordées aux membres du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité déclarés inaptes, cf. supra, ni les missions spéciales de moins d'un mois).

4. Durée

- 2 ans maximum, renouvelable par périodes de 2 ans maximum.
- La durée totale de la mise en disponibilité avec jouissance d'un traitement d'attente ne peut dépasser la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite (SAUF si la mission s'exerce auprès d'une école européenne ou d'une université étrangère).
- Le Gouvernement peut y mettre fin avant l'expiration du terme à la demande du membre du personnel, du pouvoir organisateur ou de l'organisme auprès duquel il exerce sa mission.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : formulaire ad hoc de demande initiale ou de renouvellement adressé à [Madame Martine DE VLEESCHAUWER - DGPE WBE – Direction de la Carrière - Boulevard du Jardin Botanique, 20-22 à 1000 BRUXELLES](#).

Le [pouvoir organisateur](#) se charge de transmettre le formulaire, avec son accord préalable, à la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

La disponibilité pour mission spéciale est accordée par le Gouvernement de la Communauté française sur proposition de la Cellule Missions de l'Administration générale de l'enseignement.

- *Délais* : le **formulaire ad hoc dûment complété et signé doit être transmis par le pouvoir organisateur à la cellule Missions au plus tard 3 mois avant le début de la disponibilité pour mission spéciale sollicitée**. Le membre du personnel doit donc adresser son formulaire de demande initiale ou de renouvellement à [Mme M. DE VLEESCHAUWER](#) AVANT ce délai de 3 mois.

- *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale ou de renouvellement que pour mettre fin à la disponibilité). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier

6. Prestations à fournir

Dans le cas où la disponibilité est accordée pour moins qu'une charge complète, le membre du personnel doit prêter le reste de la charge dans son établissement.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel en disponibilité pour la totalité de sa charge n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie. Il ne promérite pas de jours de congés de maladie pendant la période de disponibilité.

Le membre du personnel en disponibilité pour une partie de sa charge reste soumis au contrôle médical pour la charge pour laquelle il demeure en activité de service. Il promérite des jours de congés de maladie en raison des prestations qu'il continue ainsi à exercer.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Disponibilité pour la partie des périodes non prestées.

11. Rémunération

Le membre du personnel ne bénéficie pas, pour la partie de sa charge faisant l'objet de la disponibilité pour mission spéciale, d'un traitement d'attente SAUF s'il y a remboursement de la part de l'organisme ou l'institution qui l'emploie (le membre du personnel en disponibilité pour mission spéciale auprès d'une école européenne bénéficie d'un traitement d'attente SANS qu'il n'y ait lieu à remboursement).

Il conserve ses titres à l'avancement de traitement pendant cette période.

12. Remarques

12.1. L'emploi du membre du personnel en disponibilité est déclaré vacant lorsque celle-ci a duré deux années consécutives. Si une nouvelle disponibilité pour mission spéciale est accordée sans que le membre du personnel n'ait repris l'exercice effectif de ses fonctions, pendant une année scolaire au moins, la durée de cette nouvelle disponibilité est cumulée avec celle de la disponibilité pour mission spéciale précédente.

Pour le calcul des 2 années consécutives, est également pris en compte tout congé autre que :

- le congé politique ;
- le congé de maternité ;
- le congé syndical ;
- le congé pour activité dans un cabinet ministériel ;
- le congé pour maladie ;
- le congé pour interruption de la carrière,

qui suit ou précède la disponibilité pour mission spéciale, sauf si entre le congé et la disponibilité, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

- 12.2.** Lors de sa reprise d'activité, le membre du personnel en disponibilité depuis 2 ans au moins retrouve au sein de son établissement un emploi correspondant à la fonction pour laquelle il a été nommé si cet emploi est vacant et non occupé par un membre du personnel admis au stage ou nommé à titre définitif.

S'il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi le lendemain du jour où sa disponibilité pour mission spéciale prend fin.

- 12.3** Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi mis en disponibilité pour mission spéciale reste soumis aux dispositions réglementaires relatives à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité de service.

L'emploi dont le membre du personnel en disponibilité pour mission spéciale était titulaire est déclaré vacant lorsque celle-ci a duré deux années consécutives.

- 12.4.** Les articles 142 et 290 du décret du 12 mai 2004 et l'article 29 du décret du 20 juin 2008 (*un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois au cours duquel il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite*) ne s'appliquent pas au membre du personnel en disponibilité pour mission spéciale.

3. DISPONIBILITE POUR MALADIE

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, articles 163 à 166 et articles 309 à 312.

Décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, articles 32bis à 32quater.

2. Nature de la disponibilité

Disponibilité pour maladie.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif et en activité de service, absents pour cause de maladie ou d'infirmité.

4. Durée

Le membre du personnel conserve cette position administrative jusqu'à sa reprise de fonction ou jusqu'à ce que la Commission des Pensions du MEDEX (Service public fédéral – Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement) le déclare définitivement inapte à toutes fonctions.

La Commission des Pensions peut aussi déclarer le membre du personnel définitivement inapte à l'exercice de sa fonction mais apte à l'exercice d'une autre fonction. A défaut de pouvoir exercer cette fonction, le membre du personnel reste placé en disponibilité pour maladie et est admis à la pension un an après avoir été déclaré inapte par la Commission des Pensions (article 117 de la loi du 14 février 1961 d'extension économique, de progrès social et de redressement financier).

5. Procédure

Le membre du personnel est placé de plein droit en disponibilité pour maladie lorsqu'il est absent pour cause de maladie et lorsqu'il a épuisé le nombre maximum de jours de congé de maladie qui lui sont accordés en application de l'A.R du 8 décembre 1967.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel est tenu de couvrir ses absences par un certificat qu'il transmettra à l'organisme chargé du contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement (actuellement Certimed).

Il ne promérite pas de jours de congé de maladie pendant la période de disponibilité.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Disponibilité.

11. Rémunération

- **Régime général** : le membre du personnel en disponibilité pour maladie bénéficie d'un traitement d'attente égal à 60 % du dernier traitement d'activité (suppression de l'allocation de F/R).
Toutefois, le montant du traitement d'attente ne peut être inférieur :
 - aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui était applicable dès le début de son absence ;
 - à la pension que l'intéressé obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la pension de retraite.
- **Particularité** : le membre du personnel dont l'affection a été reconnue comme maladie grave et de longue durée par le MEDEX a droit à un traitement d'attente égal au montant de son traitement d'activité. Cette décision ne peut intervenir avant que le membre du personnel n'ait été, pour une période de 6 mois au moins, en **congé** ou en **disponibilité** pour l'affection dont il souffre.
- Le membre du personnel conserve ses titres à une nomination à une fonction de promotion et à l'avancement de traitement. La période de disponibilité pour maladie est donc prise en considération pour le calcul de son ancienneté pécuniaire lorsqu'il rentre en activité de service.

12. Remarques

- Un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité pour maladie s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.
- La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence selon la période de disponibilité.
- Le membre du personnel qui se trouve en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité peut demander à bénéficier du congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques.
- Le membre du personnel en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant le MEDEX au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité, sur convocation.

Si le membre du personnel, dûment convoqué, ne comparaît pas devant le MEDEX, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis sa mise en disponibilité jusqu'à sa comparution.

4. DISPONIBILITE PAR RETRAIT D'EMPLOI DANS L'INTERET DU SERVICE ET DANS L'INTERET DE L'ENSEIGNEMENT

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, article 162 et article 308.

Décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, article 31.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 septembre 2008 fixant les modalités selon lesquelles est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service dans l'enseignement organisé par la Communauté française et les centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

2. Nature de la disponibilité

Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

3. Conditions d'octroi

➤ *Bénéficiaires* : membres du personnel stagiaire ou définitif.

➤ *Restrictions* :

- Un membre du personnel ne peut être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement si les faits pour lesquels cette mesure est envisagée peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.
- Un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (articles 142 et 290 du décret du 12 mai 2004 ; article 29 du décret du 20 juin 2008).

4. Durée

6 mois maximum pour l'ensemble de la carrière, en une ou plusieurs périodes.

Toutefois, il peut être dérogé par le Gouvernement à cette limitation afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement prononcée au cours d'une année scolaire ou académique à l'égard d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année scolaire ou académique en cours.

Un congé de maternité peut, à la demande du membre du personnel, suspendre une disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement: Pendant cette période, le membre du personnel se retrouve donc en activité de service et perçoit à nouveau son traitement d'activité. La disponibilité est, dans ce cas, suspendue la veille du premier jour du congé de maternité et reprendra cours le lendemain de la fin de ce congé.

5. Procédure

Le membre du personnel peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement par l'Administrateur général de WBE.

Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Directeur général adjoint de l'Enseignement organisé par WBE. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels la mise en disponibilité par retrait d'emploi est envisagée doivent être notifiés au membre du personnel cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par envoi recommandé, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté. Toutefois, si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi est soumise au membre du personnel dans les plus brefs délais.

Celui-ci vise et date cette proposition et la restitue dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où elle lui a été notifié.

Le membre du personnel à charge duquel est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi peut, dans les dix jours de la notification de la proposition, introduire un recours auprès de la chambre de recours. Celle-ci se prononce dans un délai de trois mois maximum (suspension du délai entre le 15 juillet et le 15 août). Elle donne un avis motivé sur la proposition à l'Administrateur général de WBE qui rend une décision dans un délai d'un mois maximum. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance de ce délai et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification.

Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours dans le délai prescrit, la proposition est transmise à l'Administrateur général de WBE qui rend une décision dans un délai d'un mois maximum. Cette décision est notifiée au membre du personnel au plus tard à l'échéance de ce délai et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel en disponibilité n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

Il ne promérite pas de jours de congé de maladie pendant la période de disponibilité.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Disponibilité.

11. Rémunération

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

ABSENCES REGLEMENTAIREMENT AUTORISEES DONT PEUVENT BENEFICIER LES MEMBRES DES PERSONNELS OUVRIER ET ADMINISTRATIF ADMIS AU STAGE OU NOMMES A TITRE DEFINITIF

1. Absence pour accomplir, en temps de paix, certaines prestations militaires ou pour être affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique	Décret 12/5/2004 Décret 20/06/2008
2. Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales	A.R. 20/12/1976
3. Absence pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur	A.R. 28/02/1994

**1. ABSENCE POUR ACCOMPLIR, EN TEMPS DE PAIX, CERTAINES PRESTATIONS MILITAIRES, DES SERVICES
DANS LA PROTECTION CIVILE OU DES TACHES D'UTILITE PUBLIQUE**

1. Base légale ou réglementaire

Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, article 138 et article 286.

Décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, article 25.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature de l'absence

Absence pour accomplir en temps de paix, dans l'armée belge, certaines prestations militaires, ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience⁵⁶.

3. Conditions de l'absence

Bénéficiaires : membres du personnel nommés à titre définitif et en activité de service.

4. Durée

Durée des prestations ou des services.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs* : CF-CAD accompagné d'un document attestant des prestations ou services rendus, le tout adressé à l'administration (direction déconcentrée).

➤ *Délai d'introduction de la demande* : un mois au moins avant le début de l'absence.

➤ *Avis de la hiérarchie* : le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale que pour la prolongation ou la demande de mettre fin à l'absence). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel ne promérite pas de jours de congé de maladie pendant la période d'absence.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

⁵⁶ Si l'absence lors des prestations militaires volontaires se compte en mois entiers. Par contre, si l'absence lors des prestations militaires volontaires se compte en fractions de mois, il s'agit de congés rémunérés (cf. chapitre sur les congés, notice 22).

10. Position administrative

Le membre du personnel est en non-activité :

- pendant les mois entiers du calendrier durant lesquels il accomplit en temps de paix des prestations volontaires dans l'armée belge.

11. Rémunération

Absence non rémunérée pendant les périodes visées au point 9.

12. Remplacement

Non autorisé.

2. ABSENCE DE LONGUE DUREE JUSTIFIEE PAR DES RAISONS FAMILIALES

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 20 décembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales.

Circulaire annuelle relative à l'organisation de la rentrée scolaire ou académique (pour les documents CF-CAD).

2. Nature de l'absence

Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel nommés à titre définitif et en activité de service qui souhaitent s'absenter pour se consacrer à leurs propres enfants ou à un enfant accueilli après avoir signé l'acte d'adoption ou une convention de tutelle officielle.

4. Durée

- 4 ans maximum. L'absence prend fin en tout état de cause lorsque l'enfant a 5 ans.
- 6 ans maximum lorsque l'enfant est handicapé. L'absence prend fin en tout état de cause lorsque l'enfant a 8 ans.
- Fin anticipative : Le membre du personnel peut demander à mettre fin anticipativement à l'absence, moyennant un préavis d'un mois.

5. Procédure

- *Documents administratifs* : CF-CAD adressé à l'administration (direction déconcentrée). La demande doit être motivée. L'envoi d'un PA/PO 12 est exigé au moment de l'événement.
- *Délai d'introduction de la demande* : - un mois au moins avant le début de l'absence ;
- au plus tard le 15 juin lorsque l'absence prend cours le 1^{er} septembre ou le 1^{er} jour de l'année académique.
- *Avis de la hiérarchie* : Le chef d'établissement remet son avis (tant pour la demande initiale que pour la fin anticipative). En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Le membre du personnel en non activité n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

Il ne promérite pas de jours de congés de maladie pendant la période d'absence.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence.

10. Position administrative

Non activité. La durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence selon la période d'absence.

11. Rémunération

Absence non rémunérée.

3. ABSENCE POUR L'ACCOMPLISSEMENT D'OBLIGATIONS ET DE TACHES CIVILES IMPOSEES PAR LE LEGISLATEUR

1. Base légale ou réglementaire

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 février 1994 relatif au contrôle des absences des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et des membres du personnel subventionnés de l'enseignement subventionné.

2. Nature de l'absence

Absence pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur.

3. Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel stagiaire ou définitif et en activité de service qui doivent s'absenter pour, par exemple, siéger dans un jury de Cour d'assises ou répondre à une citation en justice, comme témoin.

4. Durée

Durée du procès ou de la déposition comme témoin.

5. Procédure

➤ *Documents administratifs :* Demande adressée au chef d'établissement accompagnée d'un document justificatif.

Le chef d'établissement conserve ce document dans le dossier du membre du personnel et le tient à la disposition de l'administration.

➤ *Délai d'introduction de la demande :* Impossible à préciser vu la nature de l'absence. Il va évidemment de soi que le chef d'établissement doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de son établissement.

➤ *Avis de la hiérarchie :* Cette absence est en fait accordée par le chef d'établissement. L'administration n'a pas normalement à en connaître, sauf en cas de contestation.

6. Prestations à fournir

Aucune.

7. Exercice d'une activité lucrative

Sans objet.

8. Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

9. Répercussions sur le régime des congés de vacances annuelles

Aucune.

10. Position administrative

Activité de service.

11. Rémunération

Absence rémunérée.