



1080 BRUXELLES, le

NOTE A TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL DE LA DIRECTION GENERALE DU PERSONNEL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

VOTRE LETTRE DU

VOS REFERENCES

NOS REFERENCES

ANNEXES

313/PAS/071554/
jdp-17.01

1

OBJET

Circulaire n°49 relative au congé pour motifs impérieux d'ordre familial, aux prestations réduites justifiées pour des raisons sociales ou familiales et au congé pour interruption de carrière dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII.

Vous voudrez bien trouver, en annexe, pour information et suite utile, copie de la circulaire n°49, relative à l'objet repris sous rubrique.

Je vous en souhaite bonne réception.

Le Directeur général,



Pierre-André SAMYN

Secrétariat général

Direction générale du Personnel et de la Fonction publique – Service général du personnel
44 boulevard Léopold II – 1080 Bruxelles – Tél +32 (2) 413 32 08 – Fax +32 (2) 413 20 88

Site internet <http://www.gfwb.be>
Téléphone vert (0800) 20 000



**CIRCULAIRE N° 49 RELATIVE AU CONGE POUR MOTIFS IMPERIEUX
D'ORDRE FAMILIAL, AUX PRESTATIONS REDUITES JUSTIFIEES POUR
DES RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES ET AU CONGE POUR
INTERRUPTION DE CARRIERE DANS LES SERVICES DU GOUVERNEMENT
DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE, DU CONSEIL SUPERIEUR DE
L'AUDIOVISUEL ET DES ORGANISMES D'INTERET PUBLIC QUI RELEVENT
DU COMITE DE SECTEUR XVII**

Le 15 septembre 2006, le Gouvernement de la Communauté française a adopté l'arrêté relatif au congé pour interruption de carrière qui apporte plusieurs modifications importantes au régime de congé applicable aux agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII. (Moniteur Belge 03 novembre 2006)

Pour l'essentiel, cet arrêté rend applicable au personnel susvisé l'ensemble des dispositions de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière du personnel des administrations.

La présente circulaire a pour objet de présenter ces modifications entrant en vigueur dès le 31 décembre 2006.

I. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

A partir du 31 décembre 2006, le nombre maximum de jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduit à 20 par an (au lieu de 45 jours ouvrables auparavant - voir *infra*).

Rappelons, par ailleurs, qu'il n'existe plus de plafond pour l'ensemble de la carrière et que le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'affecte plus ni le congé annuel de vacances ni le quota annuel de jours de congé pour raison médicale alloué à l'agent statutaire. Pour le membre du personnel contractuel, les congés pour motifs impérieux ne sont pas à comptabiliser dans la somme des périodes de suspension convenues entre les parties à la relation de travail qui ne peut excéder 4 ans (voir art. 1^{er}, § 3, alinéa 2 de l'AGCF du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences)

II. Prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales

Ce type de prestations est supprimé, l'agent pouvant s'orienter vers une des nombreuses formules de temps partiel qui lui sont désormais offertes (voir *infra*).

Pour les autorisations en cours, elles sont limitées à la date du 30 décembre 2006.

III. Interruption de la carrière professionnelle

La réduction du nombre de congés pour motifs impérieux d'ordre familial et la suppression des prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales étaient prévues par l'AGCF du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences) et sont liées au fait que les agents ont la faculté d'accéder aux différentes possibilités de temps partiel qu'offre l'interruption de carrière.

A partir du 31 décembre 2006, cette possibilité leur est offerte et est présentée ci-après. J'attire votre attention sur le fait que cette circulaire ne se veut pas exhaustive. En cas de question précise relative à l'interruption de carrière, il vous est recommandé de vous adresser au service général du personnel ou aux services de l'ONEM dont les coordonnées se trouvent à la fin de la présente circulaire.

A. Les statutaires

L'ensemble des dispositions de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations développées ci-après sont applicables aux membres du personnel nommés à titre définitif à l'exception des titulaires d'un des grades repris ci-après au regard du service public auquel il appartient :

- Services du Gouvernement : grades de rang 12 ou d'un rang supérieur ;
- Commissariat général aux Relations internationales : grades de rang 12 ou d'un rang supérieur ;
- Office de la Naissance et de l'Enfance : grades de rang 10 ou d'un rang supérieur, sans préjudice pour les grades de rang 10 de l'application du chapitre 3, sections 1 et 2 de l'arrêté royal du 7 mai 1999, précité¹ ;
- Institut de Formation en cours de Carrière : grades de rang 12 ou d'un rang supérieur ;
- Conseil Supérieur de l'Audiovisuel : grades de rang 12 ou d'un rang supérieur ;
- Entreprise des Technologies Nouvelles et de la Communication : grades de rang 12 ou rang supérieur.

Cependant, les membres du personnel nommés à titre définitif exclus du champ d'application de l'arrêté peuvent être autorisés, dans le cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, à bénéficier également de ces dispositions.

L'interruption de carrière est assimilée à une période d'activité de service.

Remarque : les stagiaires se voient appliquer les dispositions du chapitre 3, sections 1^{er} et 2, de l'arrêté royal du 7 mai 1999, précité, c'est-à-dire les

¹ Les grades de rang 10 à l'ONE ne doivent donc pas être autorisés à bénéficier des congés suivants : soins palliatifs et soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade

dispositions relatives aux soins palliatifs et aux soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade.

1. Régime général

a) Interruption complète

L'agent peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière de manière complète.

Durée : - 72 mois maximum pour l'ensemble de la carrière.

Les périodes d'interruption relevant des régimes spécifiques (voir ci-dessous point III.A.2) ne sont pas comptabilisés dans les 72 mois.

- porte sur des périodes de 3 mois au moins et de 12 mois au plus

Allocation mensuelle

Pour connaître le montant exact de l'allocation, je vous invite à prendre contact avec l'un des bureaux de l'ONEM.

Néanmoins, à titre informatif, l'AR du 07 mai 1999 prévoit que cette allocation peut être majorée si l'interruption prend cours dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième ou troisième enfant. Elle est réduite à due concurrence lorsque l'agent interrompt complètement un régime de travail à temps partiel.

b) Interruption partielle

Agents occupés dans un régime de travail à temps plein :

L'agent occupé dans un régime de travail à temps plein peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière à raison d' $1/5^{\text{ème}}$, $1/4$, $1/3$, $1/2$ d'un temps complet.

Remarque : si l'agent est dans un régime à temps partiel (autre qu'une interruption de carrière), couvrant au moins $3/4$ d'un temps complet, il peut solliciter une interruption de carrière à mi-temps.

Durée : - 72 mois maximum pour l'ensemble de la carrière.

Les périodes d'interruption relevant des régimes spécifiques (voir ci-dessous point III. A.2.) ne sont pas comptabilisés dans les 72 mois.

- porte sur des périodes de 3 mois minimum consécutives ou non.

Allocation mensuelle :

Pour connaître le montant exact de l'allocation, je vous invite à prendre contact avec l'un des bureaux de l'ONEM.

Néanmoins, à titre informatif, l'AR du 07 mai 1999 prévoit que cette allocation peut être majorée si l'interruption prend cours dans un délai de 3 ans à

partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant ou d'une naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant.

Agents âgés de plus de 50 ans occupés dans un régime de travail à temps plein

L'agent âgé de plus de 50 ans peut interrompre sa carrière à temps partiel (à raison d'1/5^{ème}, 1/4, 1/3, 1/2 d'un temps complet) s'il s'engage à interrompre partiellement sa carrière jusqu'à sa retraite.

Remarque : si l'agent est dans un régime à temps partiel (autre qu'une interruption de carrière), couvrant au moins 3/4 d'un temps complet, il peut solliciter une interruption de carrière à mi-temps.

Durée : engagement jusqu'à la date de l'admission à la retraite

Allocation mensuelle :

Pour connaître le montant exact de l'allocation, je vous invite à prendre contact avec l'un des bureaux de l'ONEM.

Cette allocation est majorée par rapport aux agents âgés de moins de 50 ans. Par ailleurs, à titre informatif, l'AR du 07 mai 1999 prévoit que cette allocation peut être majorée si l'interruption prend cours dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant ou d'une naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant.

2. Régimes spécifiques

a) Soins palliatifs

L'agent peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière de manière complète pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne.

Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que des soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

Dans les mêmes conditions, l'agent occupé dans un régime de travail à temps plein peut obtenir un congé pour interrompre partiellement sa carrière d'un 1/5, d'un 1/4, d'un 1/3 ou de la 1/2, pour un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour donner des soins palliatifs.

Dans les mêmes conditions, l'agent dont le régime à temps partiel (autre que l'interruption de carrière) couvre au moins 3/4 d'un temps complet, peut, pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, passer à un régime de travail équivalent à un mi-temps d'un temps complet.

Une allocation d'interruption est allouée.

b) Soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade

L'agent peut interrompre sa carrière de manière complète pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au 2^{ème} degré, qui souffre d'une maladie grave.

L'interruption complète est limitée à 12 mois pour le même patient. Les périodes d'interruption peuvent être prises par périodes de minimum un mois et maximum 3 mois, consécutives ou non.

Pour la même raison, l'agent qui est occupé à temps plein peut aussi obtenir un congé pour interrompre partiellement sa carrière d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de la moitié. Par ce biais, un agent occupé à $\frac{3}{4}$ temps peut passer à mi-temps.

L'interruption partielle est limitée à 24 mois pour le même patient. Les périodes d'interruption peuvent être prises par périodes de minimum un mois et maximum 3 mois, consécutives ou non.

Est considérée comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou morale est nécessaire pour la convalescence.

Une allocation d'interruption est allouée.

c) Congé parental

L'agent peut obtenir dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle un congé parental d'une durée de 3 mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Pour l'agent occupé à temps plein, cette interruption peut également être accordée sous forme d'un mi-temps pendant une période de 6 mois².

Lors d'une naissance : le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans.

La limite d'âge est fixée à huit ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins.

Lors d'une adoption : le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 8 ans et dans une période de 4 ans à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers.

Une allocation d'interruption est allouée.

² Ce congé parental obtenu dans le cadre de l'application de l'AR du 7 mai 99 est sans préjudice de l'application du congé parental de l'article 22 de l'AGCF du 2 juin 2004, précité.

3. Procédure

Le membre du personnel qui désire interrompre sa carrière en application de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations informe par écrit l'autorité dont il relève de la date à laquelle l'interruption prendra cours ainsi que de la durée de celle-ci.

Cette communication est formulée au moins trois mois avant le début de l'interruption à moins qu'à la demande de l'intéressé, l'autorité n'accepte un délai plus court.

L'interruption de carrière prend cours le premier jour d'un mois.

Moyennant un préavis de deux mois, communiqué par lettre recommandée à l'autorité dont il relève, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière peut reprendre son emploi avant l'échéance de la période d'interruption.

La reprise d'emploi s'effectue le premier jour d'un mois.

B. Les membres du personnel contractuel

1. Régime général

a) Interruption complète

Le membre du personnel peut solliciter la suspension complète de l'exécution de son contrat de travail.

Durée : - 72 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Les périodes d'interruption relevant des régimes spécifiques (voir ci-dessous point III.B.2.) n'affectent pas les 72 mois.

- porte sur des périodes de 3 mois au moins et de 12 mois au plus.

Allocation mensuelle

Pour connaître le montant exact de l'allocation, je vous invite à prendre contact avec l'un des bureaux de l'ONEM.

Néanmoins, à titre informatif, l'arrêté royal du 02 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption prévoit que cette allocation peut être majorée si l'interruption prend cours dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième ou troisième enfant. Elle est réduite à due concurrence lorsque le membre du personnel interrompt complètement un régime de travail à temps partiel.

b) Réduction des prestations de travail (Interruption partielle)

Membres du personnel occupés dans un régime de travail à temps plein :

Le membre du personnel occupé dans un régime de travail à temps plein peut solliciter la réduction de ses prestations à raison d'1/5^{ème}, 1/4, 1/3 ou 1/2.

Remarque : si le membre du personnel est dans un régime à temps partiel (autre qu'une interruption de carrière), couvrant au moins 3/4 d'un temps complet, il peut solliciter une interruption de carrière à mi-temps.

Durée : - 72 mois maximum pour l'ensemble de la carrière.

Les périodes d'interruption relevant des régimes spécifiques (voir ci-dessous point III. B. 2.) n'affectent pas les 72 mois.

- porte sur des périodes consécutives ou non de 3 mois minimum.

Allocation mensuelle :

Pour connaître le montant exact de l'allocation, je vous invite à prendre contact avec l'un des bureaux de l'ONEM.

Néanmoins, à titre informatif, l'AR du 02 janvier 1991, précité, prévoit que cette allocation peut être majorée si l'interruption prend cours dans un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant ou d'une naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant.

Membres du personnel âgés de plus de 50 ans occupés dans un régime de travail à temps plein :

Le membre du personnel occupé dans un régime de travail à temps plein peut solliciter la réduction de ses prestations à raison d'1/5^{ème}, 1/4, 1/3 ou 1/2.

Remarque : si le membre du personnel est dans un régime à temps partiel (autre qu'une interruption de carrière), couvrant au moins 3/4 d'un temps complet, il peut solliciter une interruption de carrière à mi-temps.

Durée : pas de limitation de temps

Allocation mensuelle :

Pour connaître le montant exact de l'allocation, je vous invite à prendre contact avec l'un des bureaux de l'ONEM.

Néanmoins, le droit aux allocations majorées pour les membres du personnel de 50 ans ou plus qui réduisent leur prestation de travail n'est accordé qu'une seule fois et est perdu définitivement en cas de reprise de travail à temps plein.

Cette allocation est majorée par rapport aux membres du personnel âgés de moins de 50 ans. Par ailleurs, à titre informatif, l'AR 02 janvier 1991, précité, prévoit que cette allocation peut être majorée si l'interruption prend cours dans

un délai de 3 ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant ou d'une naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant.

2. Régimes spécifiques

a) Soins palliatifs

Le membre du personnel a droit à la suspension complète de son contrat de travail pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, en cas de soins palliatifs donnés à une personne.

Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que des soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

Dans les mêmes conditions, un membre du personnel a droit à une réduction des ses prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein en cas de soins palliatifs donnés à une personne.

Une allocation d'interruption est allouée.

b) Soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade

Les membres du personnel contractuel se voient appliquer les dispositions du chapitre 3, section 2, de l'arrêté royal du 7 mai 1999, précité, c'est-à-dire les dispositions relatives aux soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade (voir *supra* point III.A.2. b)).³

c) Congé parental

Les membres du personnel contractuel se voient appliquer les dispositions du chapitre 3, section 3, de l'arrêté royal du 7 mai 1999, précité, c'est-à-dire les dispositions relatives au congé parental (voir *supra* point III.A.2.c)).⁴

3. Procédure

Sans préjudice du droit du membre du personnel de suspendre complètement son contrat de travail en cas de soins palliatifs donnés à une personne, de soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade et de congé parental, le membre du personnel qui désire interrompre sa carrière en application de l'arrêté royal du 02 janvier 1991, précité, reste soumis à l'autorisation de l'employeur.

³ Notons que cet AR laisse la possibilité aux différentes autorités de rendre applicables ses dispositions aux membres du personnel contractuel mais uniquement pour ses sections 2 et 3 (Voir article 2, dernier alinéa AR 07 mai 1999.)

⁴ Idem.

Le membre du personnel qui désire interrompre sa carrière en application de l'arrêté royal du 02 janvier 1991, précité, sollicite par écrit à l'autorité dont il relève l'autorisation d'interrompre sa carrière et propose une date à laquelle l'interruption prendrait cours ainsi que de la durée de celle-ci.

Cette demande est formulée au moins trois mois avant le début de l'interruption à moins qu'à la demande de l'intéressé, l'autorité n'accepte un délai plus court.

L'autorité lui fait part de sa décision dans les meilleurs délais.

L'interruption de carrière prend cours le premier jour d'un mois.

Moyennant un préavis de deux mois, communiqué par lettre recommandée à l'autorité dont il relève, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière peut reprendre son emploi avant l'échéance de la période d'interruption.

La reprise d'emploi s'effectue le premier jour d'un mois.

IV. Documentations

Vous trouverez, en annexe, copie de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière du personnel des administrations, l'arrêté royal du 02 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption .

Ce document vous est transmis afin que vous puissiez évaluer le montant approximatif de l'allocation allouée lors d'une interruption de carrière.

Remarque : - pour convertir en euro un montant exprimé en francs belges, il convient de diviser ce montant par 40,3399.

- les montants exprimés doivent être indexés en les multipliant par le facteur 1,3459 (au 1^{er} novembre 2006).

V. Tables des matières

I. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	1
II. Prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales	1
III. Interruption de la carrière professionnelle	2
A. Les statutaires.....	2
1. Régime général.....	3
2. Régimes spécifiques.....	4
3. Procédure.....	6
B. Les membres du personnel contractuel	6
1. Régime général.....	6
2. Régimes spécifiques.....	8
3. Procédure	8
IV. Documentations	9
V. Tables des matières.....	9
VI. Contacts	10

VII. Contacts

- Pour toute information concernant le montant des allocations liquidées en cas d'interruption de carrière, veuillez prendre contact avec un des bureaux de l'ONEM. (« Service Information Interruption de carrière », n° de téléphone 02/515.42.89.)
- Pour toute simulation sur votre traitement en cas de temps partiel, vous pouvez contacter les personnes suivantes :

Pour Ministère de la Communauté française – Direction générale du Personnel et de la Fonction publique - Service général du Personnel :

Philippe DONIE (02/413.32.44)
 Patrick MATTELET (02/413.30.21)
 Bruno LAURENT (02/413.20.74)

Pour l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) :

Direction des Ressources humaines

Monsieur Fabien DECOSSAUX (02/542.12.95)
 Madame Marie-Paule HERMESSE (02/542.12.90)
 ou la personne qui gère habituellement votre dossier.

Pour l'Entreprise des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication (ETNIC), l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) et le Conseil supérieur de l'Audiovisuel (CSA) :

Ministère de la Communauté française
Service général du Personnel
 Madame Annick COLIN (02/413.34.26)

Pour le Commissariat général aux Relations internationales (CGRI) :

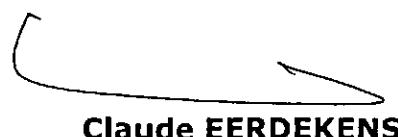
Direction du Personnel
 Monsieur Julien VAN NUFELEN (02/421.82.14)
 Madame Cécile REGISTER (02/421.82.43)

Pour le Conseil interuniversitaire de la Communauté française de Belgique (CIUF) :

Secrétariat social : Société PARTENA
 Madame Sandra HOVART (02/549.31.87)

- Pour toute autre question relative à la présente circulaire, prière de vous adresser à l'adresse suivante : interruptioncarriere@cfwb.be.

Le Ministre de la Fonction publique,



Claude EERDEKENS