



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

**Avis nr. 133 du 9 décembre 2011 du Conseil de l'Égalité des Chances entre
Hommes et Femmes**

Proposition de typologie des périodes assimilées pour le calcul de prestations de sécurité sociale

Introduction

Dans son avis n° 130 du 10 décembre 2010 relatif à l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés en vue de l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes avait souligné l'importance des périodes assimilées dans le calcul des pensions. Il projetait de rédiger un avis sur cette question. Il a décidé de présenter, dans un premier temps, une typologie afin de faciliter la comparaison selon les finalités de ces périodes et de mettre en évidence certaines constatations justifiant des recommandations.

Les assimilations valent pour les divers secteurs de la sécurité sociale, sans homogénéité. Certains congés sont assimilés pour tous les secteurs, d'autres pour une partie d'entre eux, d'autres pour une période (durée) limitée, d'autres en fonction des conditions à remplir, d'autres en fonction de l'horaire, etc. Ceci ne fait qu'augmenter la difficulté de s'y retrouver souvent dénoncée tant par les travailleurs que leurs employeurs.

Le Conseil s'est employé à dresser un inventaire, non pas exhaustif mais suffisamment illustratif de la complexité des systèmes, du peu de clarté quant aux motifs qui ont présidé aux assimilations, de l'incohérence qui en découle, des traitements inégaux qu'ils engendrent. Il se propose de poser les questions de clarification et de ventilation par sexe là où elle fait défaut, aux institutions concernées.

S'il n'entend pas à ce stade proposer de modifier les réglementations, il se tient à la disposition des acteurs de l'élaboration de la loi pour un échange de point de vue.

§ 1. Définition des périodes assimilées

Les *périodes assimilées* sont des périodes d'absence du travail qui ne sont pas rémunérées par l'employeur mais qui sont assimilées à des périodes de travail en vue de déterminer certains droits sociaux à accorder aux travailleurs.

Les autres périodes qui ouvrent les droits en sécurité sociale sont les périodes rémunérées (ou les rémunérations) et les périodes de *vacances annuelles* des travailleurs du secteur privé manuels.

Il existe encore les « *autres périodes* » qui ne sont ni rémunérées ni assimilées à des périodes de travail pour déterminer des avantages sociaux.

§ 2. Remise en perspective

Depuis quelques années, ces périodes assimilées font l'objet de diverses contestations.

- ➔ Ces périodes assimilées forment un ensemble hétéroclite créé au fil du temps à partir d'objectifs très divers que l'ONSS, pour évaluer les données relatives au temps de travail à mentionner dans la DMFA, classe en une vingtaine de catégories différentes¹.
- ➔ Elles ont donné lieu à des présentations statistiques qui retiennent des variables telles que le statut social du travailleur, l'âge, le sexe, etc. mais qui ne tiennent pas nécessairement compte des objectifs divers de ces périodes assimilées².
- ➔ En 2006, le gouvernement a décidé de plafonner le revenu de référence pour certaines des périodes assimilées pour le calcul de la pension.
- ➔ A diverses reprises, mais encore récemment au mois de novembre 2011, les employeurs ont manifesté une franche hostilité à la multiplication des congés couverts en tant que périodes assimilées. Bien qu'ils n'interviennent pratiquement pas dans la rémunération de ces périodes, il n'en demeure pas

¹ Voir aussi l'évaluation générale des systèmes de congés existants du CNT (Rapport N° 76 du 15 décembre 2009).

² Voir par ex. Jean Moureau, *Femme et pension* ou H. Larmuseau et H. Peeters, *Solidarité des périodes assimilées. Étude de la nature, de l'intérêt et du bien-fondé des périodes assimilées dans la constitution d'une pension totale des travailleurs*. dans R.B.S.S. 2005, p.95-123

moins que la complexité administrative et la perturbation de l'organisation du travail représentent une charge indirecte. Cependant, nous notons que, paradoxalement, dans un certain nombre de CCT, l'employeur s'engage à verser un complément à l'allocation versée par la sécurité sociale.

➔ Les utilisateurs de ces périodes ont également des critiques à faire valoir quant au remplacement du revenu perdu, au statut social de ces périodes, à leur nombre, etc.

En analysant le statut culturel et socio-économique des bénéficiaires de certaines de ces périodes assimilées, le Centrum voor Sociaal Beleid, pense découvrir un « *Effet Matthieu* »³ dans le chef des utilisateurs⁴.

A l'occasion de la note politique 'pensions 2006' du ministre des pensions Bruno Tobback, le Comité de Liaison des Femmes avait interpellé le ministre sur la prise en compte des périodes assimilées pour le calcul de la pension, de manière complète et juste. Il avait alors proposé un classement fondé sur la finalité des congés et des assimilations (avis de mars 2006).

En se plaçant dans la perspective de la « *Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale* », le NVR a réalisé un dossier présentant toutes les périodes disponibles couvertes par l'assimilation ainsi que leur impact sur le calcul de la pension, leur répartition statistique (H/F).

§ 3. Classement des périodes assimilées

Dans cet avis, le Conseil reprend mais affine le classement proposé par le NVR dans son dossier dont le contenu est supposé connu par cet avis.

Le Conseil propose de classer les périodes assimilées en quatre grandes catégories et d'appliquer à chacune de ces catégories une réflexion sur le bien-fondé, le montant du revenu de remplacement et l'impact de l'assimilation.

L'avis du Conseil prend donc la forme suivante en y appliquant la liste fournie dans le document ONSS précité, p. 9.

³ Thèse d'Herman Deleeck (Centrum voor Sociaal Beleid), qui indique que les avantages de la politique sociale apportent plus aux groupes sociaux plus riches qu'aux moins riches. Le Conseil souligne cependant que Deleeck tenait uniquement compte des prestations et pas des cotisations sociales.

⁴ Bea Cantillon en anderen, *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*, CSB, Berichten, 2010.

N.B. : Les informations relatives aux bénéficiaires et au volume de chaque catégorie de périodes assimilées émanent des sources partielles et parfois pour des années différentes.

Avertissement.

Après plusieurs tentatives d'investigations auprès des institutions gestionnaires d'une branche de la sécurité sociale, certaines données quantitatives restent introuvables ou sujettes à caution.

De plus les informations relatives aux bénéficiaires et au volume de chaque catégorie de périodes assimilées peuvent émaner de plusieurs sources, partielles et parfois pour des années différentes.

Enfin, les montants moyens d'indemnisation (ex. des maladies professionnelles) révèlent une grande disparité entre les femmes et les hommes en proportion avec le niveau de leur rémunération.

1. Périodes assimilées obligatoires

Type de période assimilée	Nombre de bénéficiaires		Nombre de jours		Montant actuel du revenu de remplacement	Institution qui l'assume
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Repos de maternité	0	91.665 ⁵	0	7.182.683 ⁶	Indemnité égale à 82% de la rémunération brute, non plafonnée, durant les 30 premiers jours et à 75 % du salaire plafonné durant le reste du congé	INAMI
Écartement du travail	Écartement T. Plein T. Partiel Allaitement	15.686 ⁷ 355 ⁷ 15.078 ⁷	0 0 0	667.461 ⁷ 15.850 ⁷ 793.620 ⁷	Écartement : 78,237 % du salaire plafonné (depuis 01.01.2010) Congé allaitement : 60 % du salaire brut plafonné	INAMI
Pauses d'allaitement	0	841 ⁵	0	?	Indemnité égale à 82 % du montant brut de la rémunération plafonnée pour les heures ou 1/2 heures de pause	INAMI
Service de milices (source ONSS démentie par Défense nationale,)			2060	432		

2. Périodes assimilées involontaires

Type de période assimilée	Nombre de bénéficiaires		Nombre de jours		Montant actuel du revenu de remplacement	Institution qui l'assume
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Chômage indemnisé	685.125 ⁸		194.754.224 ⁸		Voir annexe 1	ONEM
	374.323	310.802	107.457.327	87.286.897		
<u>Dont</u> : Prépension	115.552 ⁸		35.330.948 ⁸			
temps plein	89.865	25.687	27.768.953	7.561.995		
Restructuration ⁹						
Sur base de	354.089 ⁸		?			

⁵ CNT – Rapport N°76 : Évaluation générale des systèmes de congé existants (2008)

⁶ INAMI – Service des indemnités – Direction finances et statistiques (2008)

⁷ INAMI – Statistiques 2009 (non publiées – Service [...])

⁸ ONEM – Statistiques publiées 2009 et Rapport annuel 2009

⁹ La prépension est repris dans deux tableaux. En effet, pour accéder au régime prépension, l'employeur doit être licencié par son employeur. Cela suppose que l'employeur soit notifié un délai de préavis, soit rompe le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Ceci constitue une période assimilée involontaire.

Or, un employé peut également demander sa prépension sur la base de la reconnaissance de son employeur comme étant en restructuration ou en difficulté. Ceci constitue une opportunité pour l'employé et est repris dans le quatrième tableau (cf. infra). Des données chiffrées du motif de la prépension ne sont pas disponibles.

<i>travail</i>	189.385	164.704				
<i>Sur base des études</i>	109.943 ⁸		30.831.404 ⁸			
	46.392	63.551	12.935.497	17.895.907		
<i>Dispensés de la demande d'emploi</i>	105.541 ⁸		32.789.279 ⁸			
	48.681	56.860	15.128.583	17.660.696		
<i>Chômage temporaire</i>	210.865 ⁸		18.905.837 ⁸		Voir annexe 2	ONEM
	172.578	38.287	15.768.717	3.137.120		
<i>Gardien(ne)s d'enfants</i>	3.742 ⁸		?		Voir annexe 3	ONEM
	20	3.722				
<i>Vacances jeunes</i>	2.872 ⁸		168.711 ⁸		Voir annexe 4	ONEM
	1.333	1.539	83.736	84.975		
<i>Vacances senior</i>	113 ⁸		7.581 ⁸		Voir annexe 5	ONEM
	48	65	3.461	4.120		
<i>Période non rémunérée dans l'enseignement</i>	3.387 ⁸		793.719 ⁸		Voir annexe 6	ONEM
	601	2.786	133.434	660.285		
<i>Mesures d'activation</i>	100.044 ⁸		?		Voir annexe 1	ONEM
	44.833	55.211				
<i>Incapacité</i>	357.042 ⁷		29.433.296 ⁷			INAMI
	168.040	189.002	13.209.238	16.224.058		
<i>Invalidité</i>	232.153 ⁶		69.717.946 ⁶			INAMI
	115.921	116.232	35.170.098	34.547.848		
Accident de travail (en attente)		150.944 ¹⁰	1.633.889 ¹¹		Pour les 30 premiers jours : employeur paie la rémunération habituelle Ensuite : Assureur verse une indemnité équivalente à 90% de la rémunération de base	Employeur et assureur Pas assuré : Fonds des accidents de travail
	44.733	106.177	1.228.212	435.677		
Maladies professionnelles	¹²		16.928 ¹⁰		Voir annexe 7	FMP

¹⁰ Fond des accidents du travail, données 2010.

¹¹ ONSS – Périodes assimilées des travailleurs assujettis à la sécurité sociale pour les quatre trimestres de 2009

¹² Les données du rapport annuel du FMP 2010 relatives aux bénéficiaires, détaillées, ne permettent pas une comparaison aisée avec celles de l'ONSS ni celles de l'Inami

<i>(en attente)</i>			3.157	13.771		
<i>Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits (TPMD)</i>	50.772 ⁸		6.165.872 ⁸		Voir annexe 8	ONEM
	10.385	40.387	1.374.959	4.790.913		

3. Périodes assimilées facultatives à utilité sociale et/ou familiale

Type de période assimilée	Nombre de bénéficiaires		Nombre de jours		Montant actuel du revenu de remplacement	Institution qui l'assume
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Congé de paternité	61.246 ⁵	0	413.069 ⁶	0	Employeur (3 premiers jours) : rémunération complète INAMI (7 jours suivants max) : allocation égale à 82 % du salaire brut perçu, plafonnée	Employeur et INAMI
Congé d'adoption	328 ⁷		11.676 ⁷		Employeur (3 premiers jours) : rémunération complète INAMI (7 jours suivants max) : allocation égale à 82 % du salaire brut perçu, plafonnée	Employeur et INAMI
	134	194	4.655	7.021		
Congés spécifiques	52.434 ⁸		15.419.364 ⁸		Voir annexe 9	ONEM
	13.380	39.054	4.040.243	11.379.129		
	7.818 ⁸		106.505 ¹³			
	2.177	5.641	30.244	76.261		
	277 ⁸		2.741 ¹¹			
	58	170	668	2.073		
	44.389 ⁸		623.329 ¹¹			
	11.145	33.244	166.689	456.640		
	Complet	7.128 ⁵	?			
		498				
	1/2	4.449 ⁵				
		490				
	1/5	30.627 ⁵				
		8.863				
Cours consacrés à la	? (en attente)		2.280 ¹⁰		Remboursement forfaitaire à l'employeur	SPF Emploi

¹³ ONEM – Statistiques 2010 (non publiées – Services Statistiques)

<i>promotion sociale</i>			1.726		554		
<i>Congé d'accueil</i>		142 ⁵			669 ¹⁰	Allocation journalière forfaitaire de 97,06 €	ONEM
	70		72	309		360	
Crédit-temps (incohérence dans les sources – ONEM) – à investir		125.025 ⁸			39.643.348 ⁸	Voir annexe 10	ONEM
	46.859		78.167	15.060.072		24.583.276	
<u>Dont</u> : Temps plein		9.007 ⁸			2.742.147 ⁸		
	2.226		6.781	679.520		2.062.627	
Réduction des prestations		118.739 ⁸			36.901.201 ⁸		
	46.256		72.483	14.380.552		22.520.649	
<i>Interruption de carrière</i>		72.249 ⁸			22.472.127 ⁸	Voir annexe 11	ONEM
	19.890		52.359	6.195.787		16.276.340	
<u>Dont</u> Temps plein		7.029 ⁸			2.174.261 ⁸		
	1.676		5.353	519.074		1.655.187	
Réduction des prestations		65.220 ⁸			20.297.866 ⁸		
	18.214		47.006	5.676.713		14.621.153	

Note : Le crédit-temps et l'interruption de carrière permettent temporairement d'interrompre totalement ou partiellement la carrière professionnelle. Grâce au crédit-temps ou à l'interruption de carrière, ces personnes peuvent disposer de plus de temps libre pour répondre à des obligations familiales et sociales (éducation des enfants, aide aux parents malades...) mais aussi pour réaliser des projets personnels (repandre des études, faire un voyage, pratiquer un hobby ou un sport, se reposer...). Pour cette raison, le crédit-temps et l'interruption de carrière sont repris dans le tableau de périodes assimilées facultatives à forte utilité sociale et/ou familiale, mais aussi dans le tableau des périodes assimilées facultatives constituant une opportunité pour le travailleur.

4. Périodes assimilées facultatives (opportunité pour le travailleur)

Type de période assimilée	Nombre de bénéficiaires		Nombre de jours		Montant actuel du revenu de remplacement	Institution qui l'assume
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
<i>Prépension (individuel – demande du travailleur)</i>					Voir annexe 1	ONEM
<i>Crédit-temps (non lié à des raisons familiales)</i>	source fiable et validée non disponible.		?		Voir annexe 10	ONEM
<i>Interruption de carrière (non liée à des raisons familiales)</i>	source fiable et validée non disponible.				Voir annexe 11	ONEM

Remise en ordre

Au delà de l'extrême complexité des dispositions réglementant les congés et les assimilations pour l'octroi des avantages sociaux aux travailleurs, l'exercice qui précède illustre l'absence de données quantitatives pour certains congés, ou la confusion des sources, le manque de « logique » quant aux organismes payeurs. Il permet en effet de nuancer la thèse que ce sont majoritairement les travailleuses qui bénéficient des périodes assimilées pour le calcul des prestations de sécurité sociale. Il rompt une lance à propos du coût que ces congés attribués globalement aux travailleuses entraînent pour la sécurité sociale : même quand elles sont la majorité des bénéficiaires, le taux moyen de remplacement du salaire est largement inférieur à celui des hommes,

La finalité des congés a évolué dans le temps et continue de l'être de sorte qu'il est de plus en plus difficile de comprendre ce à quoi ils sont destinés concrètement et de les justifier objectivement.

Le Conseil National du travail en faisait déjà le constat dans son rapport n° 76 de décembre 2009 et concluait :

« Lorsqu'un droit au congé est créé ou qu'un droit existant en la matière est modifié, il faut l'examiner au regard des critères suivants :

- *gestion sur le plan de l'organisation du travail tant pour l'employeur que pour les autres travailleurs de l'entreprise*
- *transparence ;*
- *accessibilité suffisante ;*
- *garantie de sécurité juridique ;*
- *éviter la création de complexité administrative supplémentaire tant pour les employeurs que pour les travailleurs, comme notamment la nouvelle mesure de reprise progressive du travail durant le congé de maternité ;*
- *impact sur la dimension du genre. »*

A l'instar du CNT, le CEC demande aux autorités de ne pas ignorer l'impact des décisions qu'il prend et notamment d'analyser, avant l'adoption de nouveaux « droits » ou de modifications, s'ils sont en mesure d'atteindre les objectifs annoncés et par la suite de vérifier si ces mêmes objectifs ont été rencontrés. Parmi les informations de base figurent la connaissance des groupes cibles ainsi que les utilisations potentielles d'un droit (l'utilisation effective ne peut être évaluée qu'à posteriori).

Le CEC proposera par ailleurs au CNT de contribuer, le moment venu, à l'étude globale des congés et de leurs conséquences qu'il réclamait en ces termes « effectuer une étude globale qui permette, à terme, d'évaluer l'impact des différentes formes de congés, et en particulier le crédit temps, sur l'évolution de la carrière des travailleurs et des travailleuses concernés. »

Le CEC axera son éventuelle contribution sur l'impact éventuellement différencié sur les travailleurs en fonction de leur sexe et de leurs responsabilités familiales (temps de travail et familial et revenus).

Par ailleurs, le CEC rappelle au gouvernement ses engagements en matière de test genre (exécution de la loi du 7 janvier 2007 intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales) qui permettrait de procéder à l'analyse des impacts sur le genre préalablement à l'adoption de toutes les réglementations. Le recours systématique à l'analyse d'impact permettrait d'éviter l'émergence ou la poursuite de traitements inégalitaires.

Annexes

Annexe 1: Allocations de chômage (www.onem.be)

Sans complément ancienneté

Cohabitant avec charge de famille

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour	MINIMUM par mois	MAXIMUM par mois
1er au 6ème mois	39,53	51,94	1027,78	1350,44
7ème au 12ème mois	39,53	48,41	1027,78	1258,66
à partir du 13ème mois	39,53	45,23	1027,78	1175,98

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Isolé

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour	MINIMUM par mois	MAXIMUM par mois
1er au 6ème mois	33,21	51,94	863,46	1350,44
7ème au 12ème mois	33,21	48,41	863,46	1258,66
à partir du 13ème mois	33,21	40,56	863,46	1054,56

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Cohabitant

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour	MINIMUM par mois	MAXIMUM par mois
1er au 6ème mois	24,89	51,94	647,14	1350,44
7ème au 12ème mois	24,89	48,41	647,14	1258,66
à partir du 13ème mois	24,89	30,16	647,14	784,16

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Cohabitant - période forfait (éventuellement)

	jour	mois
cohabitant ordinaire	17,54	456,04
cohabitant privilégié	23,02	598,52

■ montants valables à partir du 01.09.2010

■ cohabitant privilégié = chômeur + conjoint bénéficient uniquement d'allocations et le montant journalier de l'allocation du conjoint ne dépasse pas 30,16 euros

Avec complément d'ancienneté

Cohabitant avec charge de famille

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour	MINIMUM par mois	MAXIMUM par mois
	41,43	49,63	1077,18	1290,38

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Isolé

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour	MINIMUM par mois	MAXIMUM par mois
de 50 à 54 ans inclus	34,67	42,07	901,42	1093,82
de 55 à 64 ans inclus	38,10	45,23	990,60	1175,98

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Cohabitant

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour	MINIMUM par mois	MAXIMUM par mois
de 50 à 54 ans inclus	28,16	33,93	732,16	882,18
de 55 à 57 ans inclus	31,38	37,70	815,88	980,20
de 58 à 64 ans inclus	34,49	41,47	896,74	1078,22

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Cohabitant - période forfait (éventuellement)

	jour	mois
cohabitant ordinaire	21,07	547,82
cohabitant privilégié	26,55	690,30

■ montants valables à partir du 01.09.2010

■ cohabitant privilégié = chômeur + conjoint bénéficiant uniquement d'allocations et le montant journalier de l'allocation du conjoint ne dépasse pas 30,16 euros

Annexe 2 : Montant du revenu chômage temporaire (www.onem.be)

Montants

	MINIMUM par jour	MAXIMUM par jour
cohabitant avec charge de famille	39,53	64,92
isolé	33,21	64,92
cohabitant	24,89	60,59

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Annexe 3 : Gardien(ne)s d'enfants (www.onem.be)

L'allocation de garde est une allocation octroyée par l'ONEM à l'accueillante d'enfants, lorsque ses revenus diminuent du fait de l'absence d'enfants inscrits chez elle pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillante.

Cette réglementation s'applique uniquement à l'accueillante d'enfants qui:

- assure, dans un cadre familial, l'accueil d'enfants amenés par leurs parents;
- est affiliée à un service reconnu par la Communauté française, flamande ou germanophone;
- n'est pas liée par un contrat de travail avec ce service.

Le droit à l'allocation de garde peut être octroyé dès le début de l'activité de l'accueillante d'enfants.

Cette réglementation ne s'applique pas à l'accueillante d'enfants qui effectue cette activité comme indépendante (et qui est donc assujettie à la sécurité sociale des indépendants) ni à l'accueillante d'enfants salariée.

Le montant journalier de l'allocation de garde s'élève à 27,70 euros (montant indexé).

Annexe 4 : Vacances jeunes (www.onem.be)

Le jeune qui termine ses études, est âgé de moins de 25 ans et travaille au moins un mois comme salarié pendant l'année au cours de laquelle il a terminé ses études peut, l'année suivante, prendre des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances. Pour chaque jour de vacances jeunes, il perçoit, à charge de l'assurance chômage, une allocation égale à 65 % de son salaire plafonné.

Montants

	MINIMUM	MAXIMUM
par jour	29,30	49,00

■ montants valables à partir du 01.09.2010

Annexe 5 : Vacances senior (www.onem.be)

Les vacances seniors auxquelles ont droit les travailleurs de 50 ans au moins qui reprennent une occupation salariée dans le secteur privé, en complément de leur droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Le travailleur précité qui reprend une occupation salariée et qui n'a pas droit à 4 semaines de vacances rémunérées suite à une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'année précédente, peut prendre des vacances seniors en complément de son droit incomplet à des vacances. Pour les jours de vacances seniors, il perçoit, à charge de l'assurance chômage, des allocations vacances seniors égales à 65 % de son salaire plafonné.

Le nombre d'heures de vacances qui n'est plus couvert par le pécule de vacances est converti en nombre d'allocations via la formule « Nombre d'heures de vacances x 6, divisé par la durée de travail hebdomadaire à temps plein normale ». L'allocation-vacances seniors s'élève à 65 % de la rémunération brute théorique pour le premier mois au cours duquel les vacances seniors sont prises, plafonnée à 1.960,18 euros par mois (montant indexé). Le montant maximum est donc égal à 49,00 euros, calculé dans le régime six jours. Un précompte fiscal de 10,09 % est retenu sur ce montant.

Annexe 6 : Période non rémunérée dans l'enseignement (www.onem.be)

Pendant les mois de juillet et août, les enseignants sont dispensés d'être inscrits comme demandeur d'emploi et de rester inscrits comme tel, d'être disponibles pour le marché de l'emploi.

Cette dispense est accordée à toute personne qui a effectué des prestations de travail rémunérées dans un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par la Communauté au cours de l'année scolaire précédant les grandes vacances.

Il suffit donc d'avoir travaillé effectivement dans un établissement d'enseignement entre le 1er septembre et le 30 juin de l'année scolaire précédant immédiatement les grandes vacances, peu importe la durée des prestations et le régime de travail, la nature des prestations et la fonction dans laquelle elles ont été effectuées.

Voir allocations de chômage (annexe 1).

Annexe 7 : Maladies professionnelles (www.fmp-fbz.fgov.be)

- *incapacité de travail temporaire totale* : indemnisation qui constitue un revenu de remplacement correspondant à 90% du salaire de base de l'intéressé (salaire plafonné);
- *incapacité de travail partielle* : indemnité pour la perte de salaire subie ;
- *incapacité de travail permanente* : indemnisation correspondant à un pourcentage de la rémunération (plafonnée) de l'année précédant la date de début de la maladie: le pourcentage appliqué est celui de l'incapacité de travail permanente médicalement reconnue et évaluée en fonction de la diminution des chances sur le marché du travail. L'indemnité est réduite de moitié si le pourcentage est inférieur à 5% et d'un quart lorsqu'il se situe entre 5 et 9%.

Annexe 8 : Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR (www.onem.be)

Si, en tant que chômeur, vous reprenez un emploi à temps partiel, vous pouvez, sous certaines conditions, percevoir une allocation à charge de l'ONEM en plus de votre rémunération. Cette allocation, appelée allocation de garantie de revenu (AGR), vise à vous garantir un revenu global (rémunération + allocation) qui:

- est au moins égal à votre allocation de chômage si votre emploi à temps partiel ne dépasse pas 1/3 temps;
- est supérieur à votre allocation de chômage si votre emploi à temps partiel dépasse 1/3 temps. Plus l'horaire de travail est élevé, plus la différence est importante.

Pour un mois considéré, l'allocation de garantie de revenus est calculée suivant la formule suivante:

Allocation de garantie de revenus = allocation de référence + montant mensuel du supplément horaire – rémunération nette

- allocation de référence = 26 x l'allocation journalière qui vous serait octroyée en cas de chômage complet pour ce mois-là. Pour les cohabitants, le montant de l'allocation journalière n'est pris en compte qu'à concurrence du montant net (brut x 0,8991) pendant les 12 premiers mois.
- montant mensuel du supplément horaire = (heures > 1/3 nombre d'heures à temps plein) x supplément horaire
- heures > 1/3 nombre d'heures à temps plein = seules les heures qui dépassent le 1/3 d'un horaire à temps plein (55 heures par mois, en cas d'occupation dans un emploi où l'horaire à temps plein est égal à 38 heures par semaine) donnent droit à un supplément horaire.
- supplément horaire = montant forfaitaire de 2,87 euros.
- rémunération nette = (rémunération brute – retenues de sécurité sociale à concurrence de 13,07 %) – précompte professionnel forfaitaire.

Le montant net de l'allocation de garantie de revenus est cependant limité à un montant égal à la rémunération nette fictive à temps plein moins la rémunération nette à temps partiel.

Pour percevoir l'allocation de garantie de revenus, il faut également que le résultat du calcul soit égal ou supérieur à 8,77 euros.

Le supplément horaire est basé sur une occupation en 38èmes. Si vous êtes occupé dans un régime avec une autre durée de travail à temps plein, vous pouvez convertir votre occupation en 38èmes en multipliant le nombre d'heures de travail par 38/horaire à temps plein.

Annexe 9 : Montant du revenu de remplacement pour le congé parental et les congés thématiques (www.onem.be)

Congé parental

Brut

à partir du 1.9.2010

Résiduaire - congé parental		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	741,40	741,40
réduction d'un 1/2	370,69	628,79
réduction d'un 1/5	125,76 169,11 (1)	251,51

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Net

à partir du 1.9.2010

Résiduaire - congé parental		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	666,30	666,30
réduction de 1/2	307,12	520,96
réduction de 1/5	104,20 140,11 (1)	208,38

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Assistance médicale et soins palliatifs

Brut

à partir du 1.9.2010

Résiduaire - assistance médicale et soins palliatifs		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	741,40	741,40
réduction d'un 1/2	370,69	628,79
réduction d'un 1/5	125,76 169,11 (1)	251,51

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Net

à partir du 1.9.2010

Résiduaire - assistance médicale et soins palliatifs		
	moins de 50	50 ou plus
interruption complète	666,30	666,30
réduction de 1/2	307,12	520,96
réduction de 1/5	104,20 140,11 (1)	208,38

(1) Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Annexe 10 : Réglementation du crédit de temps (www.onem.be)

Réglementation du crédit-temps (AR du 21.02.10 modifiant l'AR du 12.12.01)
Montants en vigueur à partir du 01.09.2010 (*Index en vigueur depuis le 01.09.2010*)

Crédit-temps complet → PP = 10,13%

	Moins de 2 ans d'ancienneté	Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	5 ans d'ancienneté ou plus
Montant brut	Pas d'allocations	453,28 EUR	604,38 EUR
Montant net	<i>sauf si demande immédiate après utilisation de tous les droits au congé parental</i>	407,37 EUR	543,16 EUR

Crédit-temps 1/2 - Système général

	Moins de 2 ans d'ancienneté	Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	5 ans d'ancienneté ou plus
Montant brut	Pas d'allocations	226,63€	302,18 €
Montant net	<i>sauf si demande immédiate après utilisation de tous les droits au congé parental</i>	Cohabitant (1) 158,65 € Isolé (2) 187,77 €	Cohabitant (1) 211,53 € Isolé (2) 250,36 €

Crédit-temps 1/2 – système 50+

	Travailleur entre 50 et 51 ans				Travailleur de 51 ans ou plus	
	Moins de 5 ans d'ancienneté		5 ans d'ancienneté ou plus			
Brut	226,63 €		302,18 €		451,43 €	
Net	Cohabitant (1) 147,31 €	Isolé (2) 187,77 €	Cohabitant (1) 196,42 €	Isolé (2) 250,36 €	Cohabitant (1) 293,43 €	Isolé (2) 374,01 €

Crédit-temps 1/5 – système général

	Cohabitant (1)	Isolé (2)
Montants bruts	149,25 €	192,60 €
Montants nets	97,02 €	125,19 € 159,57 €

Crédit-temps 1/5 – système 50+

	Travailleur entre 50 et 51 ans			Travailleur de 51 ans ou plus		
	Cohabitant (1)	Isolé (2)		Cohabitant (1)	Isolé (2)	
Montants bruts	149,25 €	192,60 €		209,69 €	253,04 €	
Montants nets	97,02 €	125,19 €	159,57 €	136,30 €	164,48 €	209,65 €

Légende :

- (1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants
→ En cas de CT 1/2 → PP = 30% si le travailleur a moins de 50 ans // PP = 35 % si le travailleur a 50 ans ou plus
→ En cas de CT 1/5 (quel que soit l'âge) → PP = 35 %
- (2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge.
→ En cas de CT 1/2 → PP = 17,15%, quel que soit l'âge.
- (3) En cas de CT 1/2 dans le système général, si le travailleur a 50 ans ou plus et est cohabitant : PP = 35 %. Dans ce cas : entre 2 et 5 ans d'ancienneté : allocation nette pour les cohabitants = 143,43 € et si 5 ans d'ancienneté ou plus : allocation nette pour les cohabitants : 192,57 €
- (4) CT 1/5 → Allocation prévue si le travailleur si le travailleur habite tout seul → PP = 35%
- (5) CT 1/5 → Allocation prévue si le travailleur habite uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge → PP = 17,15%

Annexe 11: Interruption de carrière (www.onem.be)

Brut

à partir du 1.9.2010

Contractuels fédéraux			
	1ère année		
	moins de 50 ans	50 ou plus	
		régime normal	régime 50+
interruption complète			
allocation normale	379,37	379,37	
allocation majorée 2e enfant	415,47	415,47	
allocation majorée 3e enfant	451,59	451,59	
réduction d'un 1/2			
allocation normale	189,68	189,68	379,37
allocation majorée 2e enfant	207,75	207,75	397,40
allocation majorée 3e enfant	225,78	225,78	415,47
réduction d'un 1/3			
allocation normale	126,44	126,44	252,87
allocation majorée 2e enfant	138,49	138,49	264,96
allocation majorée 3e enfant	150,54	150,54	276,98
réduction d'un 1/4			
allocation normale	94,85	94,85	189,68
allocation majorée 2e enfant	103,87	103,87	198,72
allocation majorée 3e enfant	112,90	112,90	207,75
réduction d'un 1/5			
allocation normale	75,86	75,86	151,74
allocation majorée 2e enfant	83,10	83,10	158,98
allocation majorée 3e enfant	90,31	90,31	166,19

	à partir de la 2 ^{ème} année		
	moins de 50 ans	50 ou plus	
		régime normal	régime 50+
interruption complète			
allocation normale	360,40	360,40	
allocation majorée 2e enfant	394,69	394,69	
allocation majorée 3e enfant	429,01	429,01	
réduction d'un 1/2			
allocation normale	180,19	180,19	360,40
allocation majorée 2e enfant	197,36	197,36	377,53
allocation majorée 3e enfant	214,49	214,49	394,69
réduction d'un 1/3			
allocation normale	120,12	120,12	240,22
allocation majorée 2e enfant	131,56	131,56	251,71
allocation majorée 3e enfant	143,02	143,02	263,13
réduction d'un 1/4			
allocation normale	90,11	90,11	180,19
allocation majorée 2e enfant	98,68	98,68	188,79
allocation majorée 3e enfant	107,26	107,26	197,36
réduction d'un 1/5			
allocation normale	72,07	72,07	144,16
allocation majorée 2e enfant	78,94	78,94	151,04
allocation majorée 3e enfant	85,79	85,79	157,89

Net

à partir du 1.9.2010

Contractuels fédéraux (demandes ou prolongations à partir du 1.1.2009)						
	1 ^{ère} année					
	moins de 50		50 ou plus			
			régime normal		régime 50+	
interruption complète						
allocation normale	340,94		340,94			
allocation majorée 2e enfant	373,39		373,39			
allocation majorée 3e enfant	405,85		405,85			
réduction d'un 1/2						
allocation normale	132,78		123,30		246,60	
	157,15	(1)	157,15	(1)	314,31	(1)
allocation majorée 2e enfant	145,43		135,04		258,31	
	172,13	(1)	172,13	(1)	329,25	(1)
allocation majorée 3e enfant	158,05		146,76		270,06	
	187,06	(1)	187,06	(1)	329,25	(1)
réduction d'un 1/3						
allocation normale	104,76		104,76		209,51	
allocation majorée 2e enfant	114,74		114,74		219,52	
allocation majorée 3e enfant	124,73		124,73		229,48	
réduction d'un 1/4						
allocation normale	78,59		78,59		157,15	
allocation majorée 2e enfant	86,06		86,06		164,64	
allocation majorée 3e enfant	93,54		93,54		172,13	
réduction d'un 1/5						
allocation normale	62,86		62,86		125,72	
allocation majorée 2e enfant	68,85		68,85		131,72	
allocation majorée 3e enfant	74,83		74,83		137,69	

	à partir de la 2ème année				
	moins de 50		50 ou plus		
			régime normal		régime 50+
interruption complète					
allocation normale	323,90		323,90		
allocation majorée 2e enfant	354,71		354,71		
allocation majorée 3e enfant	385,56		385,56		
réduction d'un 1/2					
allocation normale	126,14		117,13		234,26
	149,29	(1)	149,29	(1)	298,60 (1)
allocation majorée 2e enfant	138,16		128,29		245,40
	163,52	(1)	163,52	(1)	312,79 (1)
allocation majorée 3e enfant	150,15		139,42		256,55
	177,71	(1)	177,71	(1)	327,01 (1)
réduction d'un 1/3					
allocation normale	99,52		99,52		199,03
allocation majorée 2e enfant	109,00		109,00		208,55
allocation majorée 3e enfant	118,50		118,50		218,01
réduction d'un 1/4					
allocation normale	74,66		74,66		149,29
allocation majorée 2e enfant	81,76		81,76		156,42
allocation majorée 3e enfant	88,87		88,87		163,52
réduction d'un 1/5					
allocation normale	59,71		59,71		119,44
allocation majorée 2e enfant	65,41		65,41		125,14
allocation majorée 3e enfant	71,08		71,08		130,82

(1) Si le travailleur:

- ou habite seul
- ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Contractuels fédéraux (demandes ou prolongations avant le 1.1.2009)			
	1ère année		
	moins de 50	50 ou plus	
		régime normal	régime 50+
interruption complète			
allocation normale	340,94	340,94	
allocation majorée 2e enfant	373,39	373,39	
allocation majorée 3e enfant	405,85	405,85	
réduction d'un 1/2			
allocation normale	157,15	157,15	314,31
allocation majorée 2e enfant	172,13	172,13	329,25
allocation majorée 3e enfant	187,06	187,06	344,22
réduction d'un 1/3			
allocation normale	104,76	104,76	209,51
allocation majorée 2e enfant	114,74	114,74	219,52
allocation majorée 3e enfant	124,73	124,73	229,48
réduction d'un 1/4			
allocation normale	78,59	78,59	157,15
allocation majorée 2e enfant	86,06	86,06	164,64
allocation majorée 3e enfant	93,54	93,54	172,13
réduction d'un 1/5			
allocation normale	62,86	62,86	125,72
allocation majorée 2e enfant	68,85	68,85	131,72
allocation majorée 3e enfant	74,83	74,83	137,69
	à partir de la 2ème année		
	moins de 50	50 ou plus	
		régime normal	régime 50+
interruption complète			
allocation normale	323,90	323,90	
allocation majorée 2e enfant	354,71	354,71	
allocation majorée 3e enfant	385,56	385,56	
réduction d'un 1/2			
allocation normale	149,29	149,29	298,60
allocation majorée 2e enfant	163,52	163,52	312,79
allocation majorée 3e enfant	177,71	177,71	327,01
réduction d'un 1/3			
allocation normale	99,52	99,52	199,03
allocation majorée 2e enfant	109,00	109,00	208,55
allocation majorée 3e enfant	118,50	118,50	218,01
réduction d'un 1/4			
allocation normale	74,66	74,66	149,29
allocation majorée 2e enfant	81,76	81,76	156,42
allocation majorée 3e enfant	88,87	88,87	163,52
réduction d'un 1/5			
allocation normale	59,71	59,71	119,44
allocation majorée 2e enfant	65,41	65,41	125,14
allocation majorée 3e enfant	71,08	71,08	130,82