

L'interruption de carrière 1985-1998 - actualisation

Les principales modifications des arrêtés royaux

La réglementation du secteur privé

A.R. du 22.03.1995 - Arrêté royal relatif au congé pour soins palliatifs modifiant l'arrêté royal du 22.01.1991

Cet arrêté introduit le droit d'interrompre sa carrière pendant un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, afin de dispenser des soins palliatifs.

A.R. 14.03.1996 - Arrêté modifiant l'A.R. du 02.01.1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption

Cet arrêté a introduit, pour les travailleurs à temps plein, la possibilité de réduire leurs prestations d'un cinquième, d'un quart ou d'un tiers (en plus de la réduction des prestations de moitié qui existait déjà). La durée minimum de l'interruption est dorénavant de 3 mois au lieu de 6 et la condition d'ancienneté de 12 mois nécessaire à l'obtention d'une interruption est supprimée.

A.R. 06.02.1997 - Arrêté instaurant un droit à l'interruption de carrière en application de l'article 7, §2, 1° de la loi du 26.07.1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de compétitivité

- Les travailleurs ont le droit de bénéficier des allocations suite à une suspension complète du contrat de travail ainsi que des allocations suite à une réduction des prestations pour autant que le total des périodes d'interruption n'excède pas une durée de 3 ans sur la durée totale de la carrière. Chaque période d'interruption couvre une durée de 3 mois minimum et de 1 an maximum.
- Le travailleur a droit pendant 1 mois à une allocation suite à la suspension complète de son contrat de travail ou suite à une réduction de ses prestations en cas d'assistance ou d'octroi de soins à un membre de son ménage ou de sa famille, jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave. Dans ce cas, le travailleur ne doit pas être remplacé.

A.R. du 05.06.1997 - Arrêté instaurant un droit à l'interruption de carrière pour les contractuels des administrations fédérales

Le personnel contractuel des administrations fédérales a dorénavant le droit à l'interruption de carrière ou à la réduction de moitié de ses

prestations de travail alors qu'auparavant il s'agissait d'une possibilité soumise à l'accord de l'employeur.

A.R. 29.10.1997 - Arrêté relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle

Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur tombant sous le champ d'application de la loi du 05.12.1968 (travailleurs du secteur privé proprement dit) a le droit de suspendre complètement son travail pendant une période ininterrompue de 3 mois.

Le droit au congé parental est accordé en raison de la naissance d'un enfant jusqu'à ce que l'enfant ait 4 ans, en raison de l'adoption d'un enfant pendant une période de 4 ans qui débute à l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou des étrangers de la commune et se termine quand l'enfant a 8 ans, ou en raison de l'incapacité physique ou mentale de 66% de son enfant et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans.

A.R.10.08.1998 - Arrêté en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière

Dans les sociétés du secteur privé tombant sous le champ d'application de la loi du 05.12.1968 relative aux conventions collectives et aux commissions paritaires, 3% des membres du personnel ont un droit à l'interruption de carrière ou à la réduction des prestations, au lieu de 1% auparavant.

Le droit à la réduction des prestations ne s'applique pas aux travailleurs occupés dans une PME de moins de 10 personnes.

A.R.10.08.1998 - Arrêté en vue de modifier l'A.R. du 29.10.1997 instaurant un droit au congé parental

Cet arrêté a introduit la possibilité de réduire ses prestations de moitié pendant une période ininterrompue de 6 mois.

A.R.10.08.1998 - Arrêté instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

A l'exception des stagiaires et des apprentis, tout travailleur, occupé dans une société privée tombant sous le champ d'application de la loi du 05.12.1968, qui présente une attestation dont il appert qu'il prodiguera une "assistance médicale" à un membre de son ménage ou de sa famille jusqu'au deuxième degré a le droit de bénéficier d'une interruption de carrière complète ou d'une réduction de ses prestations. Le droit à la réduction des prestations ne s'applique pas aux travailleurs des petites et moyennes entreprises occupant moins de 10 travailleurs, sauf accord de l'employeur.

Toutefois, le droit de suspendre le contrat de travail est limité à 12 mois maximum par patient. Les périodes d'interruption de carrière peuvent seulement être prises par période de 1 mois minimum à 3 mois maximum, consécutive ou non, jusqu'au moment où les 12 mois sont atteints. Le droit à la réduction des prestations est limité à 24 mois par patient. Le montant de l'allocation d'interruption de carrière dans le cadre de l'assistance médicale a été augmenté.

Le montant de l'allocation en cas d'interruption complète est de 17.411frs/mois, que ce soit dans le cadre de l'assistance médicale, du congé parental ou des soins palliatifs. En cas de réduction de prestations, cette allocation est de 8.705frs/mois pour les moins de 50 ans, et de 17.411frs/mois pour les personnes de plus de 50 ans. Ces allocations sont soumises à l'index.

La réglementation du secteur public

A.R. du 07.04.1995 - Arrêté concernant le congé pour soins palliatifs relatif à l'interruption de carrière

Il est possible de bénéficier d'une interruption complète ou partielle d'une durée d'un mois éventuellement prolongeable d'un autre mois pour donner des soins palliatifs.

AR du 19.11.1998 - A.R. modifiant l'A.R. du 28.02.1991 relatif à l'interruption de carrière des agents statutaires des administrations et ministères fédéraux

Depuis le 1er décembre 1998, l'agent statuaire d'une administration ou d'un ministère fédéral peut interrompre sa carrière de manière complète ou à raison d'un quart, d'un tiers ou de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées, par période consécutive ou non de 3 mois au moins et 12 mois au plus. Les périodes d'interruption, complète ou partielle, ne peuvent au total dépasser 6 ans.

L'agent peut interrompre sa carrière pour un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour dispenser des soins palliatifs. Il n'est pas tenu compte de ces périodes d'interruption de carrière pour le calcul des périodes de 6 ans.

Une allocation de 10.504 francs par mois est accordée à l'agent qui interrompt complètement sa carrière. Cette allocation est soumise à l'index.

Pour les agents qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ont interrompu leur carrière professionnelle de manière complète, les périodes d'absence sont imputées sur les 6 ans d'interruption autorisés sur l'ensemble de la carrière. Ce qui signifie, à contrario, que les périodes d'interruption partielle (à mi-temps) prises avant l'entrée en vigueur de ce texte (le 01.12.1998) ne sont pas comptabilisées pour le calcul des 72 mois autorisés sur l'ensemble de la carrière.

Les arrêtés royaux du 28 février 1991 relatifs à l'interruption de carrière à mi-temps dans les administrations de l'Etat et à l'interruption de carrière dans les administrations et autres services des ministères sont abrogés.

Remarque: Dans l'attente de la publication au Moniteur belge d'un arrêté royal cadre, les A.R. du 28.02.1991 restent d'application pour les membres du personnel statutaire des administrations et ministères communautaires (Communauté française) et régionaux (Bruxelles-capitale, Wallonie et Flandre).

Analyse statistique du nombre de bénéficiaires

Ce chapitre décrit l'évolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière entre 1985 et 1998. Les données sont analysées selon différents critères: la réglementation, le secteur d'activité, la région, le statut social et le sexe.

Nous introduisons également les données relatives aux soins palliatifs, à l'assistance médicale et au congé parental.

Remarque: nous nous limitons ici à la distinction entre "secteur privé" et "secteur public". Le secteur public comprend les agents des ministères et parastataux, de l'enseignement et des centres PMS, des institutions universitaires et de l'Ordre judiciaire.

La réglementation

Tableau 1

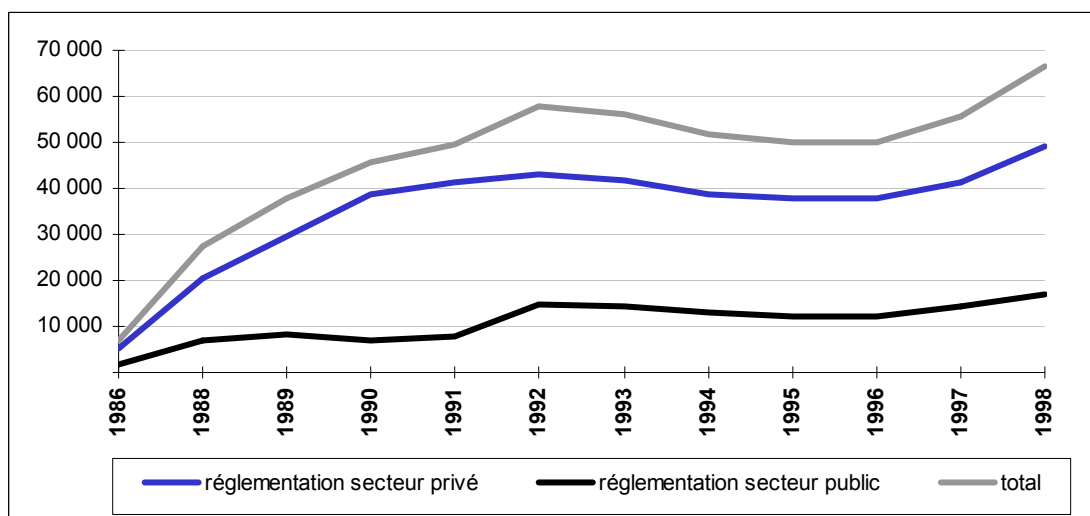
Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière, répartis selon la réglementation (moyennes annuelles)

Année	Réglementation secteur privé		Réglementation secteur public		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1985	N.D.	-	N.D.	-	2.019	100%
1986	5.053	73,28%	1.842	26,72%	6.895	100%
1987	11.718	73,67%	4.187	26,33%	15.905	100%
1988	20.591	75,02%	6.856	24,98%	27.447	100%
1989	29.413	78,21%	8.197	21,79%	37.610	100%
1990	38.776	84,93%	6.878	15,07%	45.654	100%
1991	41.356	83,79%	7.998	16,21%	49.354	100%
1992	43.083	74,29%	14.911	25,71%	57.994	100%
1993	41.754	74,61%	14.208	25,39%	55.961	100%
1994	38.567	74,66%	13.087	25,34%	51.654	100%
1995	37.827	75,47%	12.297	24,53%	50.124	100%
1996	37.778	75,72%	12.114	24,28%	49.892	100%
1997	41.210	74,32%	14.241	25,68%	55.451	100%
1998	49.231	74,19%	17.131	25,81%	66.362	100%

• N.D.: non disponible - Source: ONEM

Graphique 1

Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière répartis selon la réglementation (moyennes annuelles)



On peut distinguer trois périodes différentes dans l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'allocation d'interruption de carrière. Jusqu'en 1992, le nombre de bénéficiaires n'a cessé d'augmenter, hausse due principalement à l'augmentation du nombre de bénéficiaires soumis à la réglementation du secteur privé. Ensuite, entre 1992 et 1996, la tendance est à la baisse, quelle que soit la réglementation auxquelles les bénéficiaires sont soumis. A partir de 1996, le nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière est à nouveau en hausse.

De 1997 à 1998, nous constatons une augmentation de 10.911 personnes (19,7%). En chiffres absolus, cette évolution est due en grande partie à l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière soumis à la réglementation du secteur privé: + 8.021 unités. Néanmoins cette hausse, exprimée en part relative, est du même ordre au sein des deux groupes de réglementation: 19,5% pour la réglementation secteur privé et 20,3% pour la réglementation secteur public. La répartition des bénéficiaires selon la réglementation est de l'ordre de 75% - 25% depuis plusieurs années.

Le secteur d'activité

Tableau 2

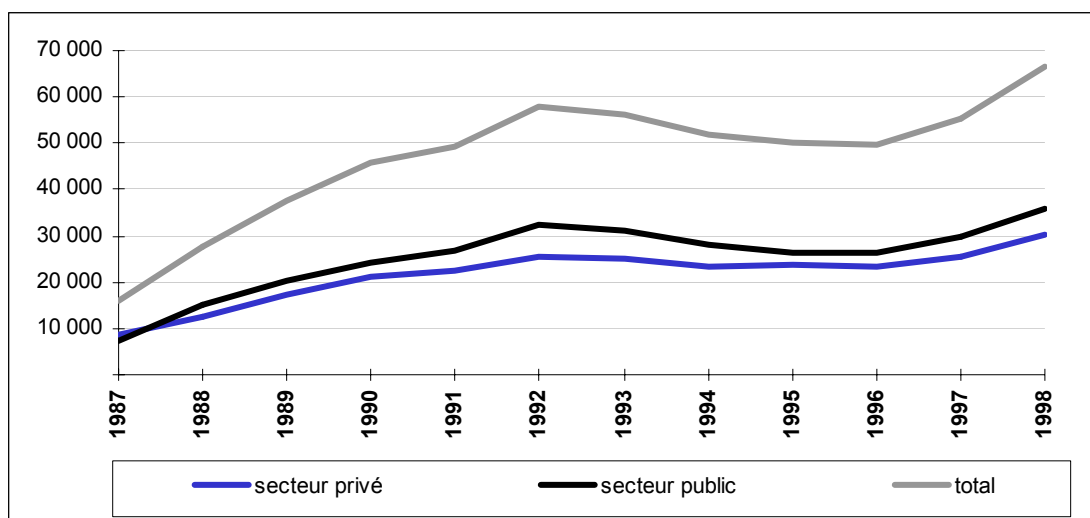
Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière répartis selon le secteur d'activité (moyennes annuelles)

Année	Secteur privé		Secteur public		Total	
1985	N.D.	-	N.D.	-	2.019	100%
1986	N.D.	-	N.D.	-	6.895	100%
1987	8.493	53,40%	7.412	46,60%	15.905	100%
1988	12.516	45,60%	14.931	54,40%	27.447	100%
1989	17.340	46,10%	20.270	53,90%	37.610	100%
1990	21.280	46,61%	24.374	53,39%	45.654	100%
1991	22.443	45,47%	26.911	54,53%	49.354	100%
1992	25.640	44,21%	32.354	55,79%	57.994	100%
1993	24.985	44,65%	30.976	55,35%	55.961	100%
1994	23.396	45,29%	28.258	54,71%	51.654	100%
1995	23.739	47,36%	26.385	52,64%	50.124	100%
1996	23.452	47,01%	26.440	52,99%	49.892	100%
1997	25.623	46,21%	29.828	53,79%	55.451	100%
1998	30.380	45,78%	35.982	54,22%	66.362	100%

• N.D.: non disponible - Source: ONEM

Graphique 2

Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière répartis selon le secteur d'activité (moyennes annuelles)



Le tableau 2 montre que le nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière venant du secteur public représente 54,2% de l'ensemble des bénéficiaires. Depuis 1988, le secteur public a toujours représenté un peu plus de la moitié de l'ensemble des interrompants. Sur le graphique 2, on constate que l'évolution du nombre de bénéficiaires des deux secteurs d'activité suit la même tendance depuis dix ans.

Lorsqu'on compare l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière répartis selon la réglementation ou selon le secteur d'activité, il apparaît que la part de bénéficiaires tombant sous la réglementation du secteur public (20,3%) est nettement inférieure à la part de bénéficiaires occupés dans le

secteur public (54,2%). Le fait est que le secteur public fait appel à de nombreux contractuels, auxquels s'applique la réglementation du secteur privé.

Tableau 3

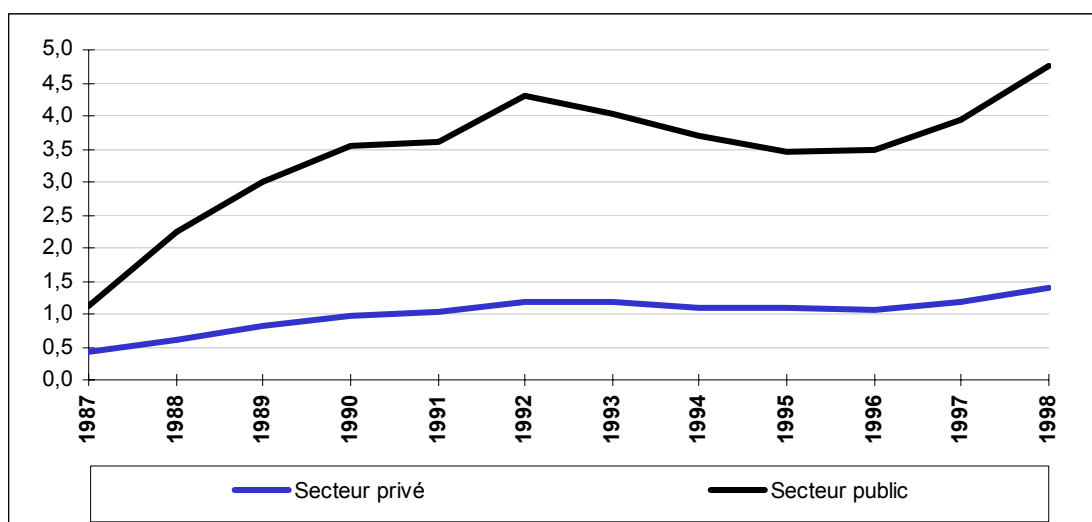
Evolution des taux d'interruption de carrière (1), répartis par secteur d'activité

Année	Secteur privé	Secteur public
1985(2)	N.D.	N.D.
1986(2)	N.D.	N.D.
1987	0,43	1,13
1988	0,61	2,25
1989	0,81	3,01
1990	0,97	3,54
1991	1,02	3,61
1992	1,17	4,29
1993	1,17	4,04
1994	1,09	3,71
1995	1,09	3,44
1996	1,07	3,49
1997(3)	1,17	3,94
1998(3)	1,39	4,75

- (1) Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (moyennes annuelles) en % du nombre de travailleurs assujettis à l'ONSS au 30.06 (calculs effectués par l'ONEM)
- (2) N.D.: non disponible
- (3) Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (moyennes annuelles) en % du nombre de travailleurs assujettis à l'ONSS au 30.06.96 (dernières données ONSS disponibles)

Graphique 3

Evolution des taux d'interruption de carrière (1), répartis par secteur d'activité



Le taux d'interruption de carrière, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière et le nombre de travailleurs assujettis à l'ONSS, est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela peut s'expliquer notamment par le fait que les femmes interrompent leur carrière plus souvent que les hommes (voir tableau 7) et que le secteur public emploie plus de femmes que le secteur privé (voir tableau 11).

Comme le montre le graphique 3, le taux d'interruption de carrière dans le secteur public a connu un léger ralentissement entre 1992 et 1995, avant de connaître une nouvelle augmentation depuis 1996. Dans le secteur privé, l'évolution du taux d'interruption de carrière est moins marquée, même s'il a connu une légère diminution entre 1994 et 1996.

Tableau 4

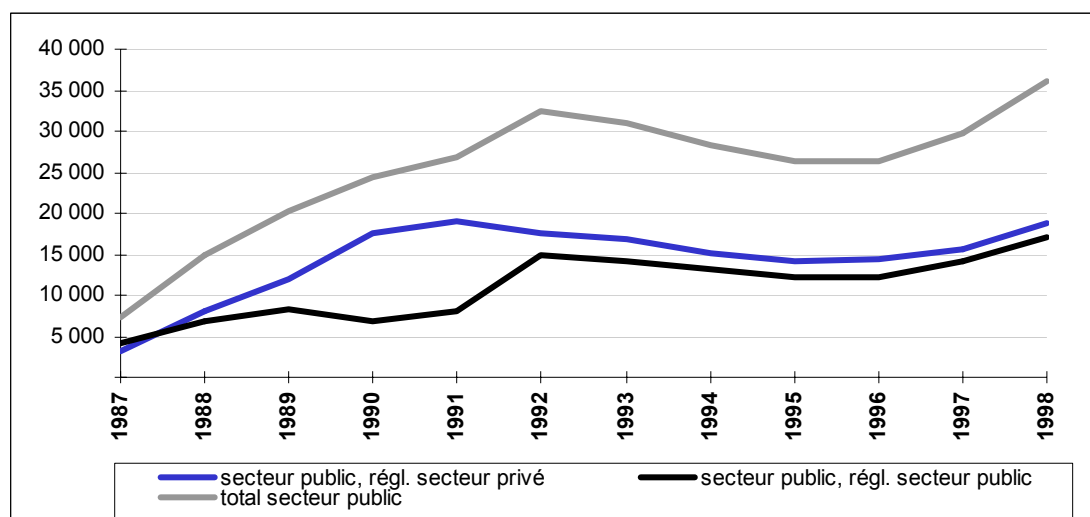
Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans le secteur public, répartis selon la réglementation (moyennes annuelles)

Année	Réglementation secteur privé (1)	Réglementation secteur public	Total secteur public
1985(2)	N.D.	N.D.	N.D.
1986(2)	N.D.	1.842	N.D.
1987	3.225	4.187	7.412
1988	8.075	6.856	14.931
1989	12.073	8.197	20.270
1990	17.496	6.878	24.374
1991	18.913	7.998	26.911
1992	17.443	14.911	32.354
1993	16.768	14.208	30.976
1994	15.171	13.087	28.258
1995	14.088	12.297	26.385
1996	14.326	12.114	26.440
1997	15.587	14.241	29.828
1998	18.851	17.131	35.982

- (1) *Travailleurs occupés dans le secteur public, mais tombant dans le champ d'application de la réglementation du secteur privé (p. ex. les contractuels dans les ministères, ...)*
- (2) *N.D.: non disponible - Source: ONEM*

Graphique 4

Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans le secteur public, répartis selon la réglementation (moyennes annuelles)



Nous l'avons dit, une partie des bénéficiaires de l'interruption de carrière du secteur public tombe sous la réglementation du secteur privé, par exemple les contractuels employés dans les ministères. Le tableau 4 montre qu'au sein du secteur public, les bénéficiaires soumis à la réglementation du secteur privé sont légèrement plus nombreux (52,4% en 1998) que les bénéficiaires tombant sous le coup de la réglementation du secteur public. Le fait qu'en 1992, le nombre de

bénéficiaires soumis à la réglementation du secteur public ait doublé s'explique par l'introduction en 1991 des nouveaux arrêtés royaux relatifs à cette réglementation.

Tableau 5

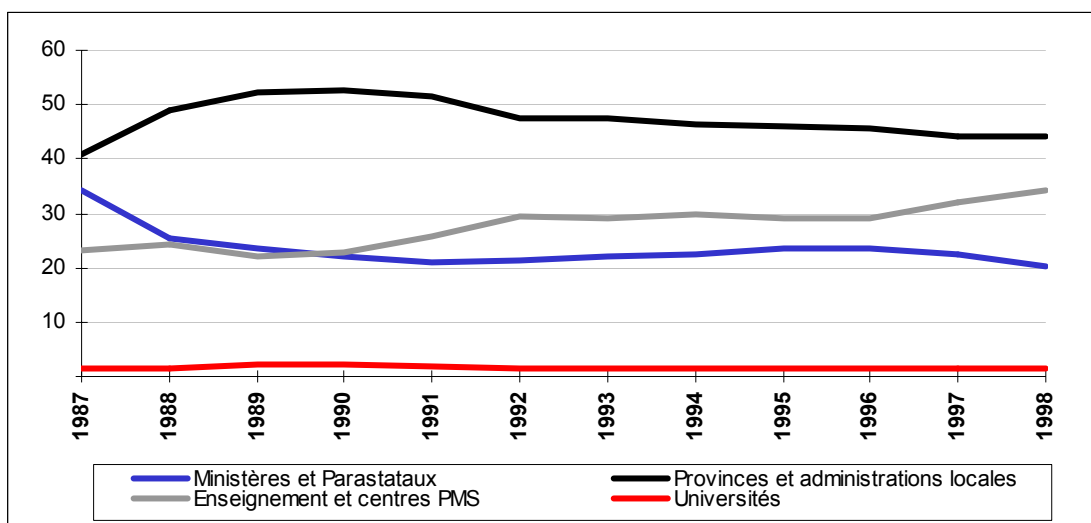
Evolution de la part des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans le secteur public, répartis par employeur (moyennes annuelles)

Année	1	2	3	4	5
1985	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1986	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1987	34,24	40,99	23,25	1,52	100
1988	25,30	49,07	24,26	1,37	100
1989	23,47	52,24	22,24	2,05	100
1990	21,96	52,81	22,90	2,33	100
1991	20,80	51,62	25,68	1,90	100
1992	21,34	47,62	29,46	1,58	100
1993	22,16	47,31	29,07	1,45	100
1994	22,42	46,48	29,72	1,38	100
1995	23,40	46,14	28,96	1,49	100
1996	23,55	45,75	29,24	1,46	100
1997	22,46	44,07	32,16	1,31	100
1998	20,38	44,17	34,15	1,30	100

- **N.D.:** non disponibles - Source: ONEM
- **1 = Ministères et Parastataux**
- **2 = Provinces et administrations locales**
- **3 = Enseignement et centres PMS**
- **4 = Universités**
- **5 = Total secteur public**

Graphique 5

Evolution de la part des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans le secteur public, répartis par employeur (moyennes annuelles)



Dans plus de 40% des cas, les bénéficiaires d'une interruption de carrière ressortissants du secteur public sont employés par les provinces et les administrations locales. Viennent ensuite les bénéficiaires de l'enseignement et des centres PMS, avec plus de 30%, puis les travailleurs des Ministères et Parastataux (20,38% en 1998).

Les régions

Tableau 6

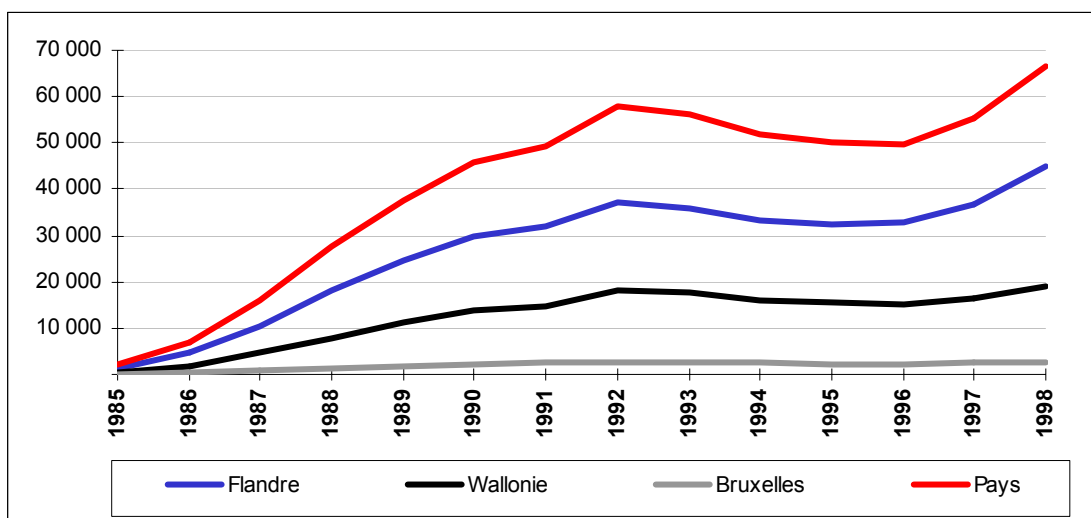
Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière, répartis par région (moyennes annuelles)

Année	Flandre		Wallonie		Bruxelles		Pays	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1985	1.463	72,46%	467	23,13%	89	4,41%	2.019	100,00%
1986	4.690	68,02%	1.860	26,98%	345	5,00%	6.895	100,00%
1987	10.484	65,92%	4.591	28,87%	830	5,22%	15.905	100,00%
1988	18.156	66,15%	7.885	28,73%	1.406	5,12%	27.447	100,00%
1989	24.486	65,11%	11.195	29,77%	1.929	5,13%	37.610	100,00%
1990	29.631	64,90%	13.690	29,99%	2.333	5,11%	45.654	100,00%
1991	32.171	65,18%	14.689	29,76%	2.494	5,05%	49.354	100,00%
1992	37.253	64,24%	17.940	30,93%	2.801	4,83%	57.994	100,00%
1993	35.743	63,87%	17.572	31,40%	2.646	4,73%	55.961	100,00%
1994	33.129	64,14%	16.141	31,25%	2.384	4,62%	51.654	100,00%
1995	32.266	64,37%	15.656	31,23%	2.202	4,39%	50.124	100,00%
1996	32.776	65,69%	15.061	30,19%	2.056	4,12%	49.893	100,00%
1997	36.540	65,89%	16.523	29,80%	2.389	4,31%	55.452	100,00%
1998	44.796	67,50%	18.815	28,35%	2.751	4,15%	66.362	100,00%

• Source: ONEM

Graphique 6

Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière, répartis par région (moyennes annuelles)

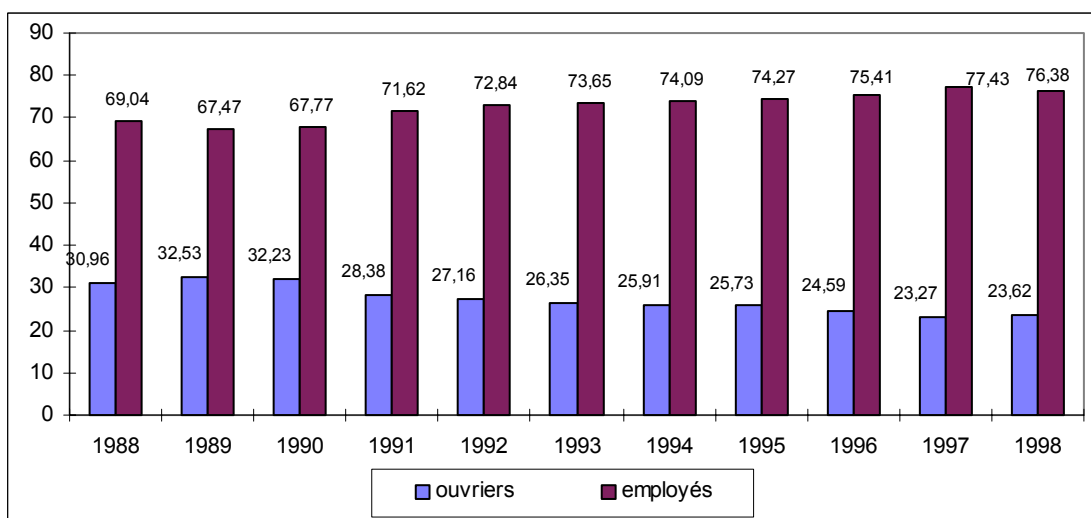


C'est en Région flamande que le nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière est le plus élevé depuis 1985. La part des bénéficiaires ressortissant de la Flandre était de 67,50% en 1998, contre 28,35% pour la Wallonie et 4,15% à Bruxelles.

Le statut social

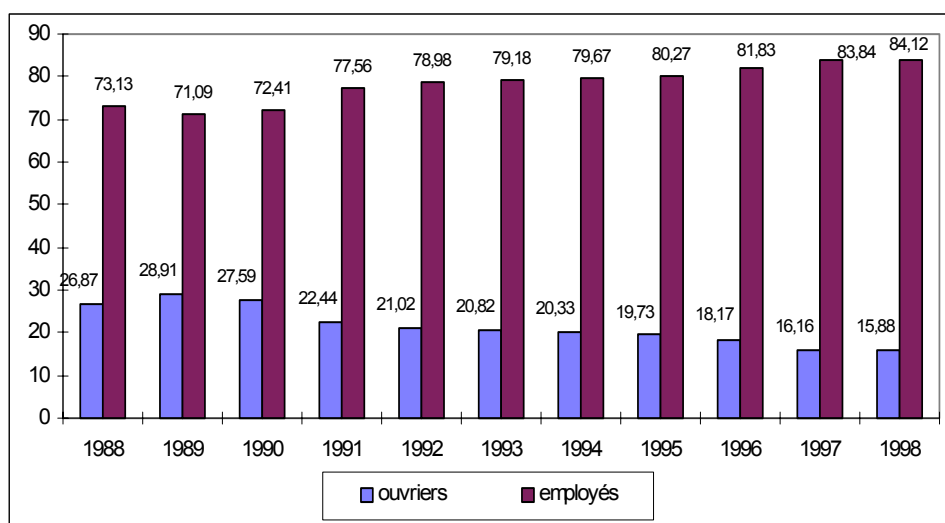
Graphique 7

Evolution de la part relative des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans les secteurs privé et public, répartis selon le statut social (situation fin décembre)



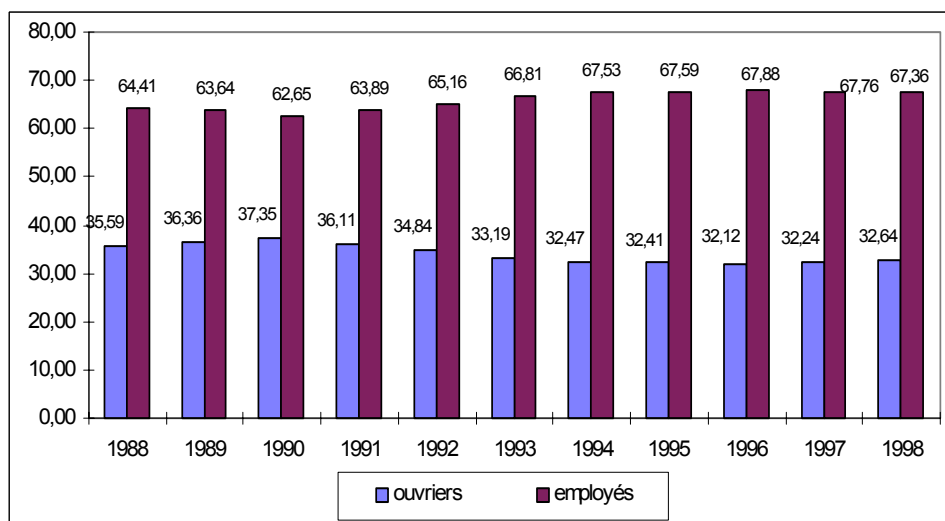
Graphique 7 bis

Evolution de la part relative des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans *le secteur public*, répartis selon le statut social (situation fin décembre)



Graphique 7 ter

Evolution de la part relative des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans *le secteur privé*, répartis selon le statut social (situation fin décembre)



Déjà en 1988, les employés représentaient la grande majorité des bénéficiaires de l'interruption de carrière: 69,04% contre 30,96% d'ouvriers. Cette répartition est encore plus marquée ces dernières années avec 76,38% d'employés en interruption de carrière en 1998.

En 1998, dans le secteur public, on constate une proportion de 84,12% d'employés parmi les bénéficiaires de l'interruption, contre seulement 15,88% d'ouvriers.

On constate que l'écart entre les employés et les ouvriers recevant une allocation d'interruption est plus important dans le secteur public que dans le secteur privé. Ceci est simplement le reflet du fait que le secteur privé emploie proportionnellement plus d'ouvriers que le secteur public.

Le sexe

Tableau 7

Evolution du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière, répartis par sexe (moyennes annuelles)

Année	Hommes		Femmes		Total	
1985	N.D.	-	N.D.	-	2.019	100,00%
1986	962	13,95%	5.933	86,05%	6.895	100,00%
1987	2.301	14,47%	13.604	85,53%	15.905	100,00%
1988	4.078	14,86%	23.369	85,14%	27.447	100,00%
1989	5.823	15,48%	31.787	84,52%	37.610	100,00%
1990	7.016	15,37%	38.638	84,63%	45.654	100,00%
1991	7.132	14,45%	42.222	85,55%	49.354	100,00%
1992	7.962	13,73%	50.032	86,27%	57.994	100,00%
1993	7.261	12,98%	48.700	87,02%	55.961	100,00%
1994	6.471	12,53%	45.182	87,47%	51.653	100,00%
1995	6.342	12,65%	43.783	87,35%	50.125	100,00%
1996	6.786	13,60%	43.107	86,40%	49.893	100,00%
1997	7.835	14,13%	47.617	85,87%	55.452	100,00%
1998	9.321	14,05%	57.040	85,95%	66.361	100,00%

• *N.D.: non disponible- Source: ONEM*

Les femmes sont majoritaires dans l'interruption de carrière, et ce depuis le début du système. Cela s'explique probablement par le fait que l'éducation des enfants est la principale raison d'interrompre sa carrière et que ce rôle est rempli le plus souvent par la femme.

Néanmoins, les tableaux et graphiques suivants amènent à relativiser quelque peu cet argument. En effet, l'âge des bénéficiaires féminins évolue fortement vers le haut. Alors qu'en 1985, 63% des femmes interrompant leur carrière le faisaient entre 25 et 35 ans, en 1998, cette part n'est plus que de 33%. Certes, les femmes ont des enfants à un âge plus avancé qu'auparavant. Mais au regard des 35% de femmes qui interrompent leur carrière après 45 ans, on peut raisonnablement supposer que l'éducation des enfants n'est plus la principale motivation de l'interruption.

Tableau 8

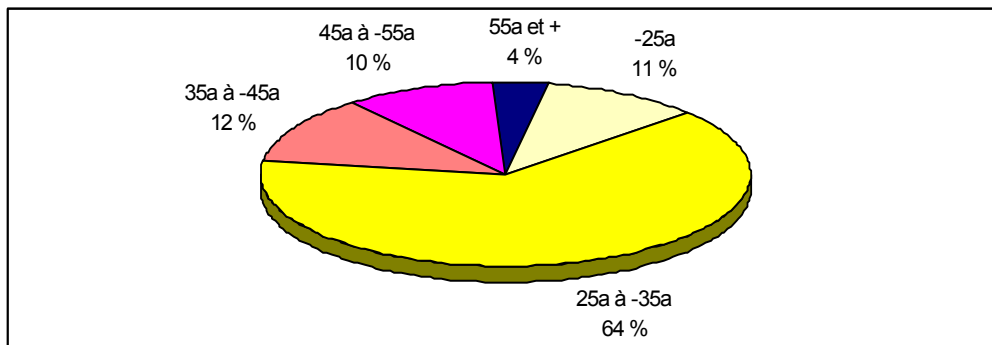
Evolution de la part relative des bénéficiaires féminins d'allocations d'interruption de carrière, répartis par classe d'âges (situation fin décembre)

Classe d'âges	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
-25	10,53	5,09	3,82	2,78	2,54	2,22	1,84	1,79	1,59	1,29	1,30	1,15	1,04	0,81
25-35	64,05	61,60	57,64	53,68	52,09	49,46	44,90	44,05	41,69	40,00	39,61	38,33	35,55	33,01
35-45	11,76	18,48	21,46	24,47	25,50	27,49	29,23	29,07	29,04	28,94	30,25	29,67	30,71	31,56
45-55	9,97	10,37	11,58	12,82	13,29	13,85	15,57	15,43	16,53	17,60	18,55	20,33	23,02	25,65
55 et +	3,70	4,46	5,50	6,24	6,57	6,97	8,46	9,66	11,16	12,16	10,29	10,53	9,67	8,97
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

• *Source: ONEM*

Graphique 8

Part relative des bénéficiaires féminins d'allocations d'interruption de carrière, répartis par classe d'âges - 1985 (situation fin décembre)



Graphique 8bis

Part relative des bénéficiaires féminins d'allocations d'interruption de carrière, répartis par classe d'âges - 1998 (situation fin décembre)

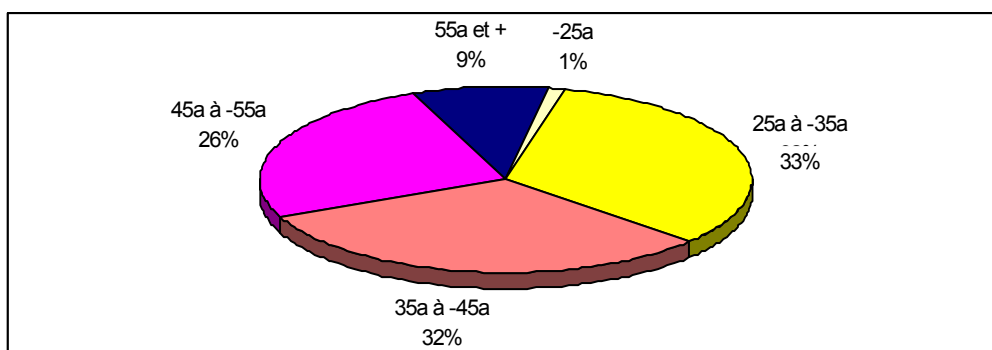


Tableau 9

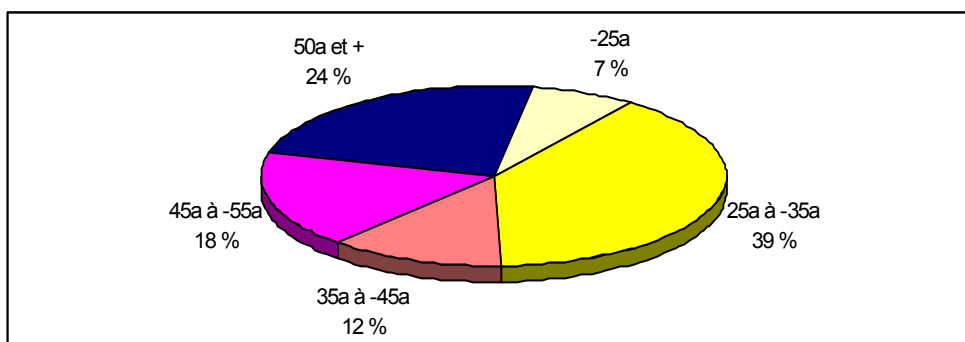
Evolution de la part relative des bénéficiaires masculins d'allocations d'interruption de carrière, répartis par classe d'âges (situation fin décembre)

Classe d'âges	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
-25	7,27	4,01	3,27	2,51	2,35	2,01	1,60	1,51	1,20	0,97	0,88	1,21	1,25	1,06
25-35	39,45	38,95	37,99	37,99	37,20	34,68	28,80	26,40	22,32	20,15	19,42	18,52	18,21	17,01
35-45	12,11	17,47	22,04	23,99	26,65	29,24	29,58	28,46	27,65	25,82	25,58	23,96	23,27	23,17
45-55	17,65	19,75	18,80	17,59	17,46	17,77	20,50	20,54	22,08	23,35	25,02	27,32	30,92	35,15
55 et +	23,53	19,82	17,90	17,92	16,34	16,30	19,52	23,09	26,76	29,70	29,10	28,99	26,35	23,60
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

• Source: ONEM

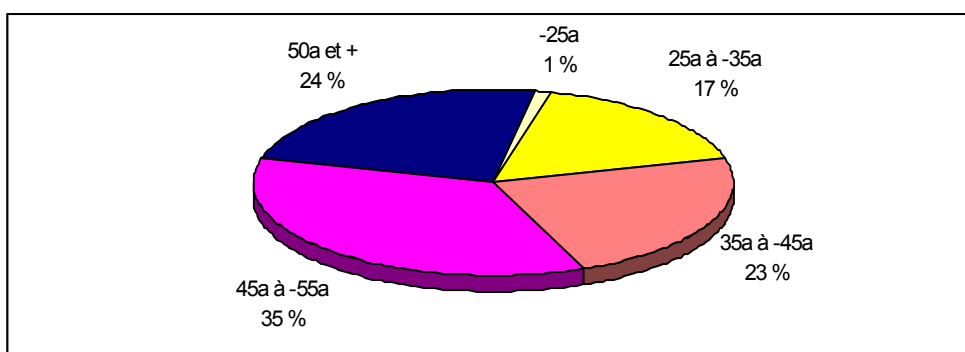
Graphique 9

Part relative des bénéficiaires masculins d'allocations d'interruption de carrière, répartis par classe d'âges - 1985 (situation fin décembre)



Graphique 9bis

Part relative des bénéficiaires masculins d'allocations d'interruption de carrière, répartis par classes d'âge - 1998 (situation fin décembre)



L'évolution de l'âge des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière est identique chez les hommes, c'est-à-dire que l'on observe une diminution de la classe d'âges 25-35 ans, au profit des classes plus âgées.

Néanmoins, ces dernières années, les hommes interrompent leur carrière principalement après 45 ans, et ce dans 59% des cas. Il semble que la motivation des hommes soit principalement de ralentir leur activité professionnelle progressivement avant l'âge de la pension.

Tableau 10

Evolution des taux d'interruption de carrière (1), répartis par sexe

Année	Hommes	Femmes
1985(2)	N.D.	N.D.
1986	0,06	0,62
1987	0,14	1,40
1988	0,24	2,25
1989	0,34	2,93
1990	0,40	3,42
1991	0,40	3,68
1992	0,44	4,32
1993	0,41	4,22
1994	0,37	3,92
1995	0,36	3,71
1996	0,38	3,62
1997(3)	0,45	3,99
1998(3)	0,53	4,78

- (1) Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (moyennes annuelles) en % du nombre de travailleurs ressortissant à l'ONSS au 30.06 (calculs effectués par l'ONEM)
- (2) N.D.: non disponible
- (3) Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (moyennes annuelles) en % du nombre de travailleurs ressortissant à l'ONSS au 30.06.96 (dernières données ONSS disponibles)
Source: ONEM

Le taux d'interruption de carrière, pourcentage du nombre de travailleurs ressortissant à l'ONSS, a toujours été plus important chez les femmes que chez les hommes. Mais dans les deux cas, la tendance est à la hausse, avec un léger ralentissement entre 1993 et 1996.

Tableau 11

Evolution de la part relative des travailleurs et des taux d'interruption de carrière
(1) répartis par secteur d'activité et par sexe

Année	SECTEUR PRIVE				SECTEUR PUBLIC			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Travailleurs	Taux I.C.	Travailleurs	Taux I.C.	Travailleurs	Taux I.C.	Travailleurs	Taux I.C.
1985	66,21	-	33,79	-	55,43	-	44,57	-
1986	65,73	-	34,27	-	56,12	-	43,88	-
1987	65,11	0,09	34,89	1,07	55,92	0,34	44,08	2,39
1988	64,03	0,14	35,97	1,43	55,23	0,60	44,77	4,30
1989	63,65	0,20	36,35	1,88	54,18	0,84	45,82	5,56
1990	63,22	0,25	36,78	2,21	53,33	0,98	46,67	6,47
1991	62,84	0,24	37,16	2,33	55,85	0,90	44,15	7,04
1992	62,64	0,26	37,36	2,68	55,04	1,04	44,96	8,26
1993	62,39	0,25	37,60	2,68	54,63	0,92	45,37	7,79
1994	62,33	0,24	37,67	2,51	54,16	0,78	45,84	7,19
1995	62,06	0,26	37,94	2,46	53,72	0,69	46,28	6,62
1996	61,76	0,29	38,24	2,33	53,19	0,71	46,81	6,65
1997(2)	-	0,34	-	2,51	-	0,80	-	7,50
1998(2)	-	0,42	-	2,95	-	0,91	-	9,11

- (1) Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (moyennes annuelles) en % du nombre de travailleurs ressortissant à l'ONSS au 30.06 (calculs effectués par l'ONEM)
 - (2) Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (moyennes annuelles) en % du nombre de travailleurs ressortissant à l'ONSS au 30.06.96 (dernières données ONSS disponibles)
- Source: ONEM

C'est dans le secteur public que les femmes et les hommes profitent le plus de l'interruption de carrière. Le taux d'interruption est en effet plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

Remarquons également que même si, dans le secteur privé, la proportion de femmes est moins élevée que dans le secteur public, le taux d'interruption de carrière des femmes y est quand même plus élevé que celui des hommes (2,95% contre 0,42% en 1998).

Tableau 12

Nombre de bénéficiaires d'interruption de carrière, répartis par type d'interruption, réglementation et sexe (juin 1998)

Type d'interruption	Réglementation secteur privé			Réglementation secteur public			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Interruption complète:	2.716	14.301	17.017	1.031	4.301	5.332	3.747	18.602	22.349
Réduction des prestations:	4.726	27.789	32.515	736	10.430	11.166	5.462	38.219	43.681
Total	7.442	42.090	49.532	1.767	14.731	16.498	9.209	56.821	66.030

- Source: ONEM

Interruption complète

Type d'interruption		Réglementation secteur privé			Réglementation secteur public			Total		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Interruption complète:		2.716	14.301	17.017	1.031	4.301	5.332	3.747	18.602	22.349
1	interruption compl. (temps plein + temps partiel)	2.574	9.297	11.871	993	3.428	4.421	3.567	12.725	16.292
2	interruption compl. 2ème enfant (tps plein + tps partiel)	83	2.781	2.864	25	395	420	108	3.176	3.284
3	interruption compl. 3ème enfant (tps plein + tps partiel)	59	2.223	2.282	13	478	491	72	2.701	2.773
a	Interruption compl. d'un emploi à temps plein	2.480	7.051	9.531	986	3.477	4.463	3.466	10.528	13.994
a1	interruption compl. (pas d'enfant ou un enfant)	2.353	4.656	7.009	952	2.734	3.686	3.305	7.390	10.695
a2	interruption compl. pour 2ème enfant	74	1.505	1.579	22	344	366	96	1.849	1.945
a3	interruption compl. pour 3ème enfant	53	890	943	12	399	411	65	1.289	1.354
b	Interruption compl. d'un emploi à temps partiel	236	7.250	7.486	45	824	869	281	8.074	8.355
b1	interruption compl. (pas d'enfant ou un enfant)	221	4.641	4.862	41	694	735	262	5.335	5.597
b2	interruption compl. pour un 2ème enfant	9	1.276	1.285	3	51	54	12	1.327	1.339
b3	interruption compl. pour un 3ème enfant	6	1.333	1.339	1	79	80	7	1.412	1.419

• Source: ONEM

Réduction des prestations

Type d'interruption		Réglementation secteur privé			Réglementation secteur public			Total		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Réduction des prestations:		4.726	27.789	32.515	736	10.430	11.166	5.462	38.219	43.681
a	bénéficiaires de - 50 ans	1.055	18.045	19.100	478	8.626	9.104	1.533	26.671	28.204
a1	réduction (pas d'enfant ou un enfant)	923	13.752	14.675	428	6.990	7.418	1.351	20.742	22.093
a2	réduction pour 2ème enfant	70	3.085	3.155	30	799	829	100	3.884	3.984
a3	réduction pour 3ème enfant	62	1.208	1.270	20	837	857	82	2.045	2.127
b	bénéficiaires de + 50 ans	3.671	9.744	13.415	258	1.804	2.062	3.929	11.548	15.477
b1	réduction (pas d'enfant ou un enfant)	3.669	9.743	13.412	258	1.803	2.061	3.927	11.546	15.473
b2	réduction pour 2ème enfant	1	0	1	0	1	1	1	1	2
b3	réduction pour 3ème enfant	1	1	2	0	0	0	1	1	2

• Source: ONEM

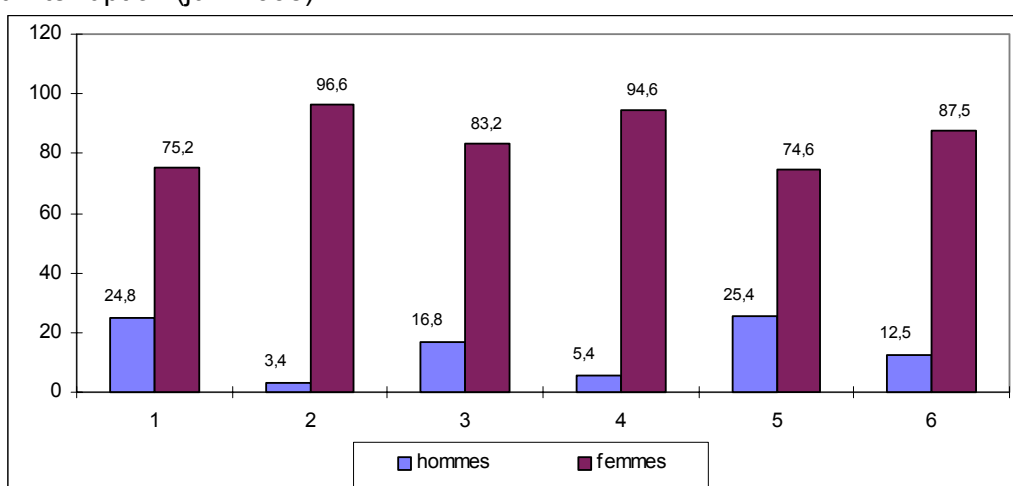
Le tableau 12 reprend le nombre de bénéficiaires de l'allocation d'interruption de carrière répartis selon le type d'interruption. Par type d'interruption, on entend interruption complète ou réduction des prestations. On tient également compte de la situation familiale des bénéficiaires.

Au total, 66.030 personnes ont bénéficié de l'interruption de carrière en juin 1998. Parmi elles, 34% ont interrompu leur carrière de manière complète, 66% réduisant uniquement leur prestations.

Dans 27,1% des cas d'interruption complète, il s'agit d'une interruption pour un deuxième ou un troisième enfant. Dans le cadre de la réduction des prestations, ce pourcentage est de 14%.

Graphique 10

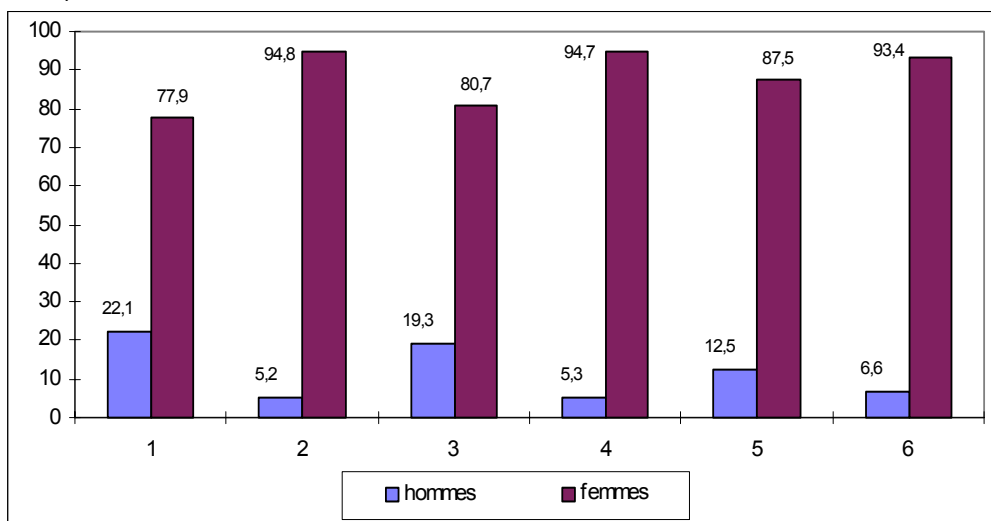
Part relative des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur public et secteur privé), répartis par sexe et par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Graphique 10bis

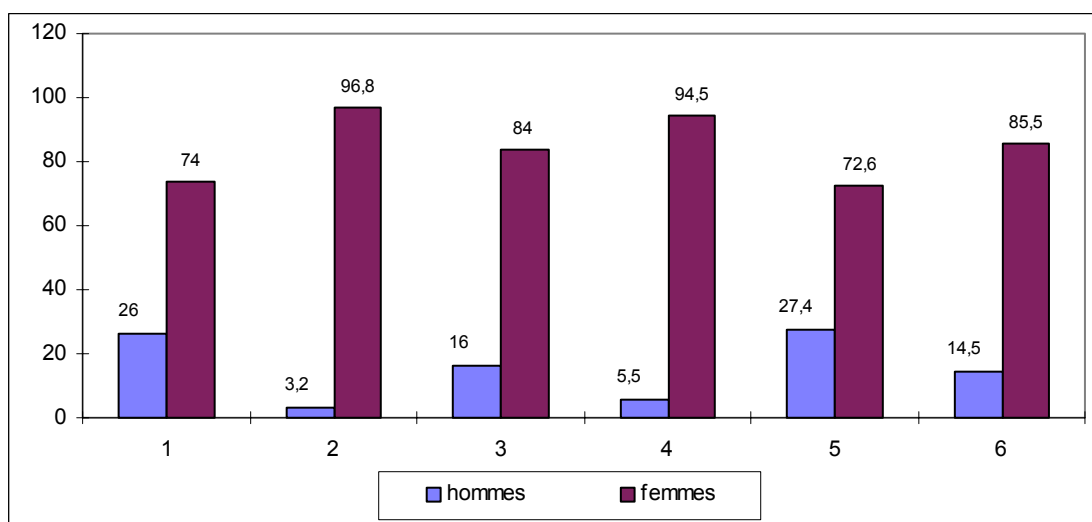
Part relative des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur public), répartis par sexe et par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Graphique 10ter

Part relative des bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur privé), répartis par sexe et par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

La répartition par sexe est très différente selon le type d'interruption. Pour l'interruption de carrière complète d'un emploi à temps plein, 75,2% des bénéficiaires sont des femmes. Dans le cadre d'une interruption complète d'un emploi à temps partiel, on compte 96,6 % de femmes. Parmi les bénéficiaires d'une réduction de prestations, on dénombre 94,6% de femmes de moins de 50 ans et 74,6% de femmes à partir de 50 ans.

La répartition par sexe est comparable selon la réglementation, si ce n'est dans le cas d'une réduction des prestations lorsque les bénéficiaires ont plus de 50 ans. Dans ce cas, on compte 87,5% de femmes soumises à la réglementation du secteur public, et 72,6% tombant sous le coup de la réglementation du secteur privé.

Tableau 13

Population ayant un emploi, répartition par régime de travail et par sexe

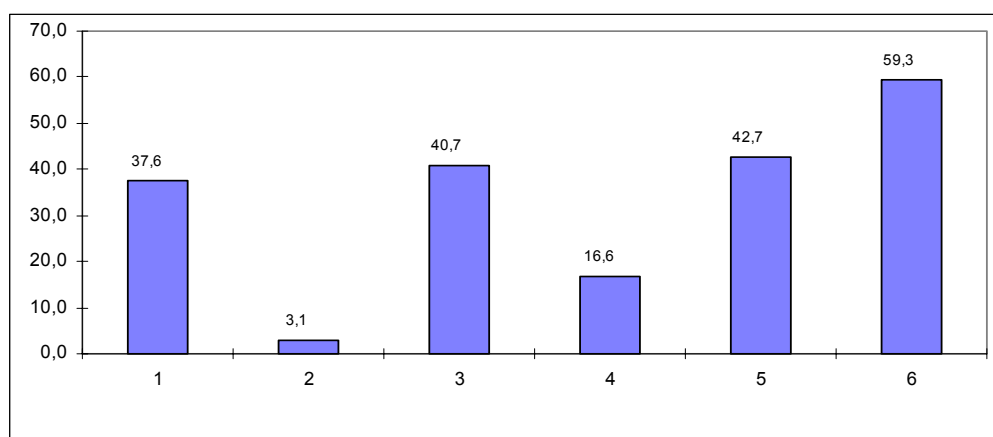
	Temps complet		Temps partiel	
Hommes	2.202.798	67,27%	74.229	13,15%
Femmes	1.071.991	32,73%	490.136	86,85%
Total	3.274.789	100,00%	564.365	100,00%

- *Source: I.N.S.: Enquête sur les forces de travail 1997*

Le tableau 13 situe l'analyse du tableau 12 et des graphiques s'y rapportant dans un contexte plus général. Même si les femmes ne représentent que 33% de la population ayant un emploi à temps complet, elles constituent néanmoins plus de 75% des interruptions complètes d'un emploi à temps plein et 87% dans le cadre de la réduction des prestations. Le fait que 95% des interruptions complètes d'un emploi à temps partiel concernent des femmes est moins étonnant. En effet, les femmes représentent 87% de la population ayant un emploi à temps partiel.

Graphique 11

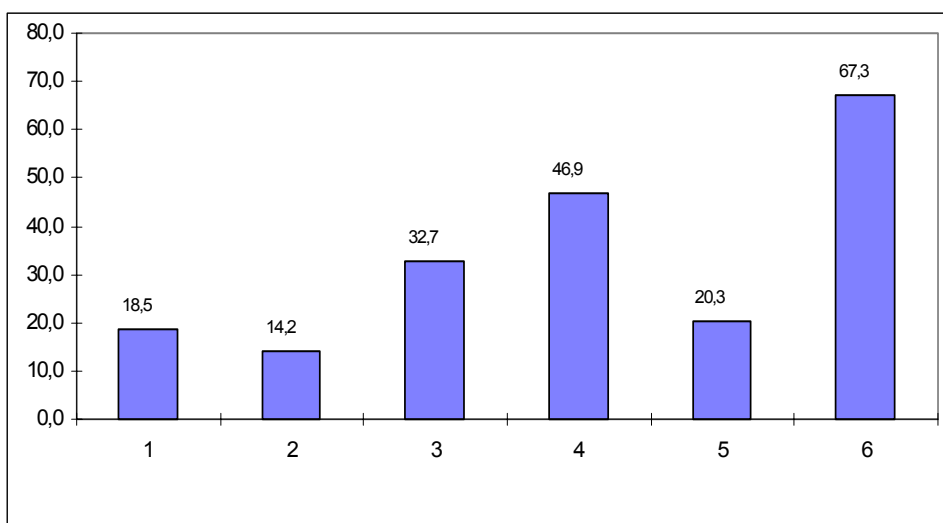
Part relative des bénéficiaires masculins d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur public et secteur privé), répartis par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Graphique 11bis

Part relative des bénéficiaires féminins d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur public et secteur privé), répartis par type d'interruption (juin 1998)



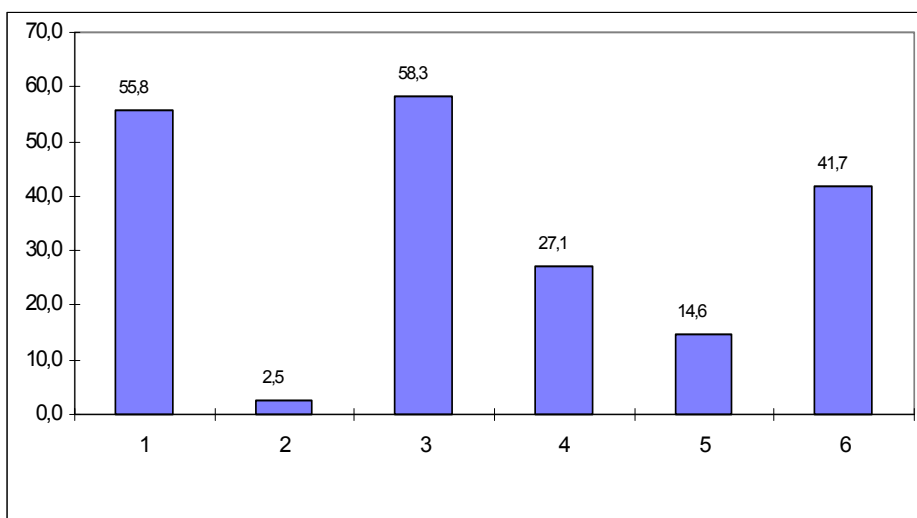
- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Chez les femmes, la réduction des prestations est plus fréquente que l'interruption complète de la carrière professionnelle (respectivement 67,3% et 32,7%). On retrouve la même situation chez les bénéficiaires masculins, mais la différence est nettement moins marquée entre les deux types d'interruption (59,3% et 40,7%).

A partir des graphiques 11 et 11bis, nous constatons également que dans le cadre de l'interruption complète des femmes, l'interruption d'un emploi à temps partiel est de 14,2%. Chez les hommes, ce pourcentage n'est que de 3,1%. On retrouve également une différence dans l'âge des interrompantes à travers la réduction des prestations. Chez les femmes, celles âgées de moins de 50 ans sont représentées à concurrence de 46,9%. Seulement 20,3% ont plus de 50 ans. Par contre les hommes de moins de 50 ans réduisant leurs prestations ne représentent que 16,6% de l'ensemble des interrompantes masculines, et ceux de plus de 50 ans 42,7%.

Graphique 12

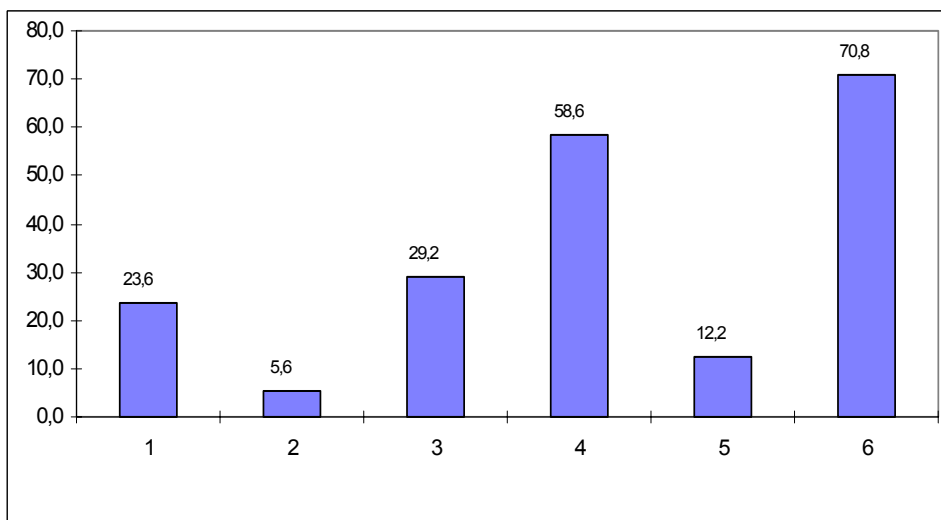
Part relative des bénéficiaires masculins d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur public), répartis par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Graphique 12bis

Part relative des bénéficiaires féminins d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur public), répartis par type d'interruption (juin 1998)



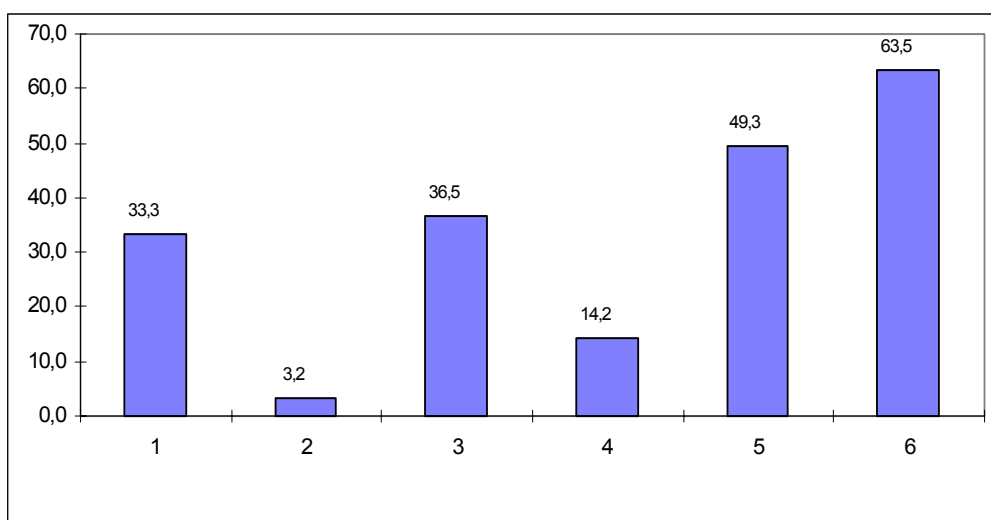
- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Les hommes soumis à la réglementation du secteur public bénéficient, dans 55,8% des cas, d'une interruption complète d'un emploi à temps plein. L'interruption complète représente d'ailleurs 58,3%, et la réduction des prestations, plus importante pour les moins de 50 ans, 41,7%.

70,8% des femmes bénéficient d'une réduction des prestations. Les moins de 50 ans en réduction des prestations représentent à elles seules 58,6% de l'ensemble des femmes bénéficiant d'une interruption de carrière selon la réglementation du secteur public.

Graphique 13

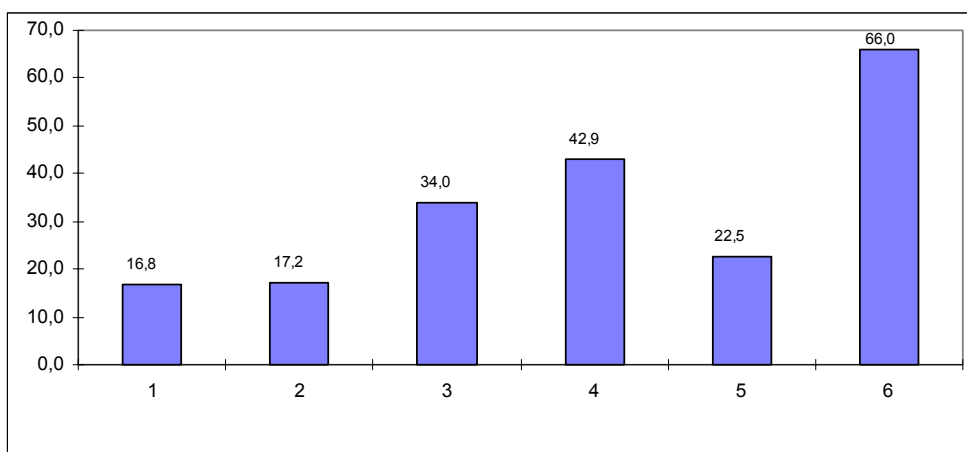
Part relative des bénéficiaires masculins d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur privé), répartis par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Graphique 13bis

Part relative des bénéficiaires féminins d'allocations d'interruption de carrière (réglementation secteur privé), répartis par type d'interruption (juin 1998)



- 1 = interruption complète d'un emploi à temps plein
- 2 = interruption complète d'un emploi à temps partiel
- 3 = total de l'interruption complète de carrière
- 4 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires de moins de 50 ans
- 5 = réduction des prestations de travail, bénéficiaires à partir de 50 ans
- 6 = total de la réduction des prestations

Lorsque la réglementation du secteur privé s'applique, 49,3% des bénéficiaires masculins de l'interruption de carrière ont réduit leurs prestations et ont passé l'âge de 50 ans. Au total, c'est 63,5% des hommes qui bénéficient d'une réduction de prestations, contre 36,5 % qui ont interrompu complètement leur carrière.

Ce sont les femmes âgées de moins de 50 ans ayant réduit leurs prestations qui comptent la plus grande part d'interrompantes: 42,9%. On trouve environ la même proportion de femmes interrompant un emploi à temps partiel qu'un emploi à temps plein, respectivement 17,2% et 16,8%, ce qui est très différent de la répartition des hommes. Par contre, au total, la répartition entre interruption complète (34%) et réduction des prestations (66%) des femmes est semblable à celle des hommes.

Plus globalement, on constate des différences importantes selon la réglementation en vigueur (graphiques 12 et 13). Chez les hommes, on compte une plus grande part d'interruptions complètes dans le cas de la réglementation relative au secteur public (58,3%), tandis que dans le cadre de la réglementation du secteur privé, on compte plus de réductions de prestations (63,5%). Parmi les femmes en interruption de carrière, 17,2% bénéficient d'une interruption complète d'un emploi à temps partiel et 42,9% d'une réduction des prestations avant 50 ans dans le cas où la réglementation du secteur privé s'applique. Par contre, si les bénéficiaires sont soumises à la réglementation du secteur public, la part de réductions de prestations avant 50 ans représente plus de la moitié des interruptions et la part des interruptions complètes se chiffre à 23,6%.

Soins palliatifs, maladies graves et congés parentaux

Tableau 14

Nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière dans le cadre des soins palliatifs, maladies graves et congés parentaux, répartition par sexe - 1998

	Soins palliatifs			Maladies graves			Congés parentaux			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Janvier	6	43	49	0	4	4	2	10	12	8	57	65
Février	5	58	63	5	17	22	2	40	42	12	115	127
Mars	8	35	43	4	29	33	8	93	101	20	157	177
Avril	5	29	34	2	24	26	15	143	158	22	196	218
Mai	6	41	47	3	24	27	17	224	241	26	289	315
Juin	6	45	51	4	25	29	25	384	409	35	454	489
Juillet	11	41	52	2	26	28	35	505	540	48	572	620
Août	11	24	35	6	27	33	45	609	654	62	660	722
Septembre	6	34	40	5	33	38	42	594	636	53	661	714
Octobre	8	51	59	8	47	55	53	627	680	69	725	794
Novembre	14	71	85	35	155	190	76	1268	1344	125	1494	1619
Décembre	8	56	64	36	196	232	61	1684	1745	105	1936	2041

Dans le courant de l'année 1997, on a instauré un droit au congé parental d'une durée de trois mois, soit sous forme d'une réduction des prestations, soit d'une interruption complète. En 1998, c'est l'assistance médicale à un membre de sa famille qui entre dans le cadre de l'interruption de carrière. L'interruption de carrière pour dispenser des soins palliatifs est également un droit dans les entreprises de plus de 10 travailleurs et dans le secteur public.

Il est intéressant de remarquer l'évolution mensuelle du nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière pour un congé parental, qui laisse supposer un succès grandissant du système pour les années à venir.

L'évolution du nombre de bénéficiaires pour l'assistance à un membre de la famille gravement malade montre également une augmentation conséquente du nombre d'interrompants dans les derniers mois de l'année.

Remarque: le congé parental et l'assistance médicale ne sont un droit que pour les travailleurs des sociétés tombant sous le champ d'application de la loi du

Analyse statistique des dépenses

Dans ce troisième chapitre, nous analysons les dépenses relatives à l'interruption de carrière. Dans un premier temps, on étudiera les dépenses de manière générale. Ensuite, une analyse plus approfondie sera réalisée pour le mois de juin 1998.

Généralités

Tableau 15

Evolution des dépenses en matière de chômage complet et d'interruption de carrière

Année	Dépenses chômage complet (1)		Dépenses interruption de carrière		Total	
1990	116.444.709.342	95,83%	5.067.403.311	4,17%	121.512.112.653	100,00%
1991	127.573.545.263	95,67%	5.768.375.351	4,33%	133.341.920.614	100,00%
1992	142.142.210.828	95,53%	6.644.519.000	4,47%	148.786.729.828	100,00%
1993	152.561.491.210	96,11%	6.170.743.000	3,89%	158.732.234.210	100,00%
1994	157.876.030.277	96,63%	5.505.664.000	3,37%	163.381.694.277	100,00%
1995	158.052.990.824	96,74%	5.325.000.000	3,26%	163.377.990.824	100,00%
1996	164.260.049.262	96,89%	5.271.000.000	3,11%	169.531.049.262	100,00%
1997	169.120.754.890	96,82%	5.561.000.000	3,18%	174.681.754.890	100,00%
1998	168.919.965.724	96,46%	6.208.159.518	3,54%	175.128.125.242	100,00%

- (1) Source: ONEM, Stat 8bis

Le tableau 15 montre l'évolution des dépenses de chômage complet et d'interruption de carrière. On constate que la part des dépenses d'interruption de carrière par rapport aux dépenses de chômage complet diminuait d'année en année entre 1992 et 1996. Alors qu'en 1992, les dépenses pour le chômage complet représentaient 95,53%, ce pourcentage s'élevait à 96,89% en 1996. Par contre, les dépenses d'interruption de carrière ont augmenté ces deux dernières années, représentant 3,54% du total des dépenses de chômage complet et d'interruption de carrière en 1998.

En 1998, les dépenses d'interruption de carrière se chiffraient à 6.208.159.518 FB. Entre 1992 et 1996, ces dépenses ont enregistré une diminution de plus d'1 milliard, conséquence des mesures d'austérité prises à travers l'A.R. du 21.12.1992.

Même lorsqu'on compare des données hors index, les tendances restent identiques. Le tableau 16 et le graphique 14 montrent en effet que les dépenses d'interruption de carrière à prix constant (index de base: 1990) ont suivi une tendance à la baisse entre 1992 et 1996, avant d'augmenter en 1997 et 1998. Quant aux dépenses de chômage complet, on observe une tendance générale à la hausse.

Tableau 16

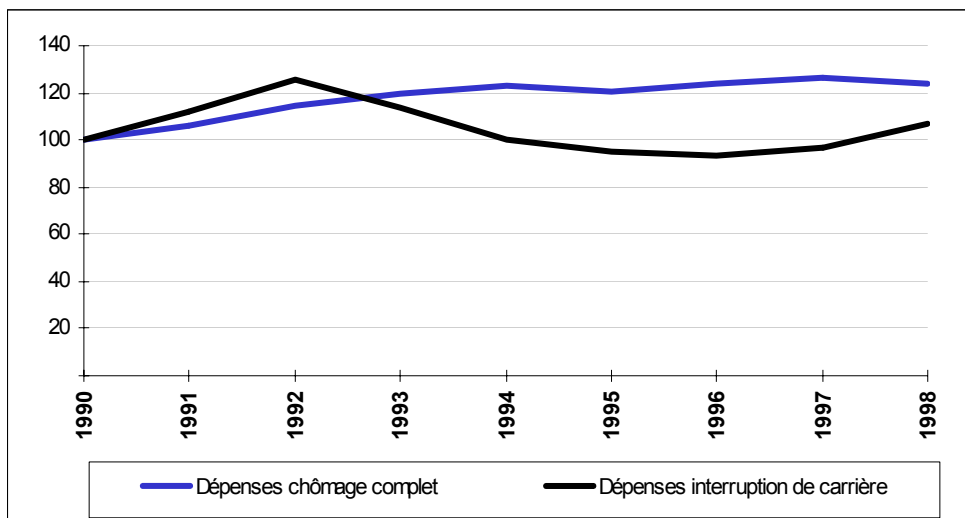
Evolution des dépenses en matière de chômage complet et d'interruption de carrière index de base: 1990

Année	Dépenses chômage complet (1)		Dépenses interruption de carrière		Total	
1990	116.444.709.342	95,83%	5.067.403.311	4,17%	121.512.112.653	100,00%
1991	123.025.025.442	95,58%	5.683.128.425	4,42%	128.708.153.867	100,00%
1992	133.724.840.618	95,45%	6.376.085.788	4,55%	140.100.926.406	100,00%
1993	139.782.574.390	96,04%	5.767.049.533	3,96%	145.549.623.923	100,00%
1994	142.995.377.785	96,57%	5.086.533.629	3,43%	148.081.911.414	100,00%
1995	140.585.750.814	96,68%	4.822.932.705	3,32%	145.408.683.519	100,00%
1996	144.186.401.109	96,83%	4.718.889.884	3,17%	148.905.290.992	100,00%
1997	146.744.963.748	96,76%	4.921.238.938	3,24%	151.666.202.686	100,00%
1998	144.415.288.250	96,39%	5.404.509.026	3,61%	149.819.797.275	100,00%

- (1) Source: ONEM, Stat 8bis

Graphique 14

Evolution des dépenses en matière de chômage complet et d'interruption de carrière index de base: 1990



Evolution des dépenses réparties par région

Tableau 17

Evolution des dépenses en matière d'interruption de carrière réparties par région (1)

Année	Flandre		Wallonie		Bruxelles		Pays	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
1985	38.210.706	72,46%	12.197.262	23,13%	2.325.548	4,41%	52.733.516	100%
1986	534.883.464	68,02%	212.160.480	26,98%	39.318.102	5,00%	786.362.046	100%
1987	1.095.385.019	65,92%	479.563.283	28,86%	86.740.137	5,22%	1.661.688.439	100%
1988	1.928.213.930	66,15%	837.454.062	28,73%	149.243.467	5,12%	2.914.911.459	100%
1989	2.594.558.768	65,10%	1.186.084.008	29,76%	204.854.563	5,14%	3.985.497.340	100%
1990	3.262.394.252	64,38%	1.545.558.010	30,50%	258.944.309	5,11%	5.067.403.311	100%
1991	3.691.760.225	64,00%	1.782.427.983	30,90%	294.187.143	5,10%	5.768.375.351	100%
1992	4.216.611.757	63,46%	2.093.023.485	31,50%	334.883.758	5,04%	6.644.519.000	100%
1993	3.956.680.412	64,12%	1.907.993.736	30,92%	305.451.779	4,95%	6.170.743.000	100%
1994	3.553.355.546	64,54%	1.686.384.883	30,63%	265.923.571	4,83%	5.505.664.000	100%
1995	3.461.782.500	65,01%	1.616.137.500	30,35%	247.080.000	4,64%	5.325.000.000	100%
1996	3.483.603.900	66,09%	1.556.526.300	29,53%	230.869.800	4,38%	5.271.000.000	100%
1997	3.705.850.400	66,64%	1.601.568.000	28,80%	254.137.700	4,57%	5.561.000.000	100%
1998	4.245.139.478	68,38%	1.694.206.732	27,29%	268.813.307	4,33%	6.208.159.518	100%

• (1) Estimations de l'ONEM - Source: ONEM

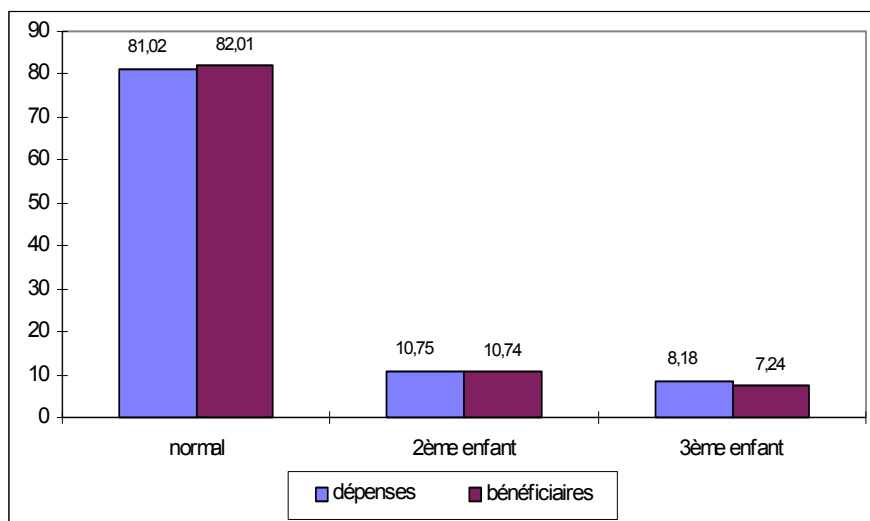
Après une diminution de 9% de la part des dépenses imputées à la Flandre entre 1985 et 1992, baisse compensée par une augmentation de plus de 8% en Wallonie et d'environ 0,7% à Bruxelles, la tendance s'inverse à partir de 1993. En 1998, la Flandre représente 68,38% des dépenses d'interruption de carrière, contre 27,29% pour la Wallonie et 4,33% pour Bruxelles.

Dépenses en juin 1998: radioscopie

Dépenses réparties par situation familiale

Graphique 15

Part des dépenses d'interruption de carrière et du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière, selon la situation familiale - juin 1998



Nous l'avons dit (voir tableau 12), 82% des bénéficiaires de l'allocation d'interruption de carrière n'ont pas d'enfant ou n'en n'ont qu'un. La part des dépenses attribuée à cette catégorie est de 81%. Les bénéficiaires pour un deuxième enfant ou pour un troisième enfant se partagent plus ou moins à part égale le reste des dépenses consacrées à l'interruption de carrière (respectivement 10,75% et 8,18%).

Tableau 18

Allocation moyenne d'interruption de carrière répartie par situation familiale - juin 1998

	pas d'enfant ou 1 enfant	2ème enfant	3ème enfant	total
allocation moyenne (en BEF)	7.688 fr.	7.780 fr.	8.778 fr.	7.777 fr.

• Source: ONEM

En juin 1998, l'ONEM a payé en moyenne une allocation de 7.777 fr par bénéficiaire d'interruption de carrière. L'allocation moyenne est évidemment différente selon la situation familiale. L'allocation moyenne pour un troisième enfant (8.778 fr) est supérieure de presque 1.000 fr à l'allocation moyenne pour un deuxième enfant (7.780 fr). Par contre, il n'y a que 92 fr de différence entre cette dernière et l'allocation moyenne normale (7.688 fr).

Signalons que parmi les interruptions de carrière dans les familles de 3 enfants, l'interruption complète, qui donne droit à une allocation plus élevée que la réduction des prestations, représente 56,6%. Par contre, parmi les bénéficiaires n'ayant pas ou un seul enfant et les bénéficiaires ayant deux enfants, c'est la réduction des prestations qui compte la plus grande part d'interrompants (respectivement 70,7% et 54,8%). Ce premier élément

pourrait expliquer le montant plus élevé de l'allocation pour un troisième enfant.

Les interruptions à mi-temps donnent logiquement droit aux allocations les plus élevées dans le cadre des différents types de réduction de prestations (entre 5.252 fr et 11.004 fr selon la situation familiale et l'âge). Or, on constate que 87% des bénéficiaires d'un mi-temps dans le cadre de l'interruption de carrière n'ont pas d'enfant ou en ont un seul, ce qui pourrait expliquer le montant élevé des dépenses d'interruption de carrière dans cette situation familiale précise, et donc l'allocation relativement élevée par rapport à l'allocation pour un deuxième enfant.

Type d'interruption

Tableau 19

Part des dépenses, du nombre de bénéficiaires et de l'allocation moyenne en matière d'interruption de carrière, selon le type d'interruption - juin 1998

	interruption complète			réduction	total
	tps plein	tps partiel	total		
dépenses	28,61%	10,87%	39,48%	60,52%	100%
bénéficiaires	20,68%	12,34%	33,02%	66,98%	100%
allocation moyenne (en BEF)	10.759	6.850	9.298	7.028	7.777

• Source: ONEM

Bien que 66,98% des bénéficiaires de l'interruption de carrière réduisent leurs prestations, seulement 60,52% des dépenses d'interruption de carrière servent à payer des allocations à cette catégorie. Les montants payés à des personnes qui réduisent leur prestations (7.028 fr) sont évidemment moins élevés que dans le cas d'une interruption complète de carrière (9.298 fr).

Région

Graphique 16

Part des dépenses en matière d'interruption de carrière et du nombre de bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière, selon la région - juin 1998

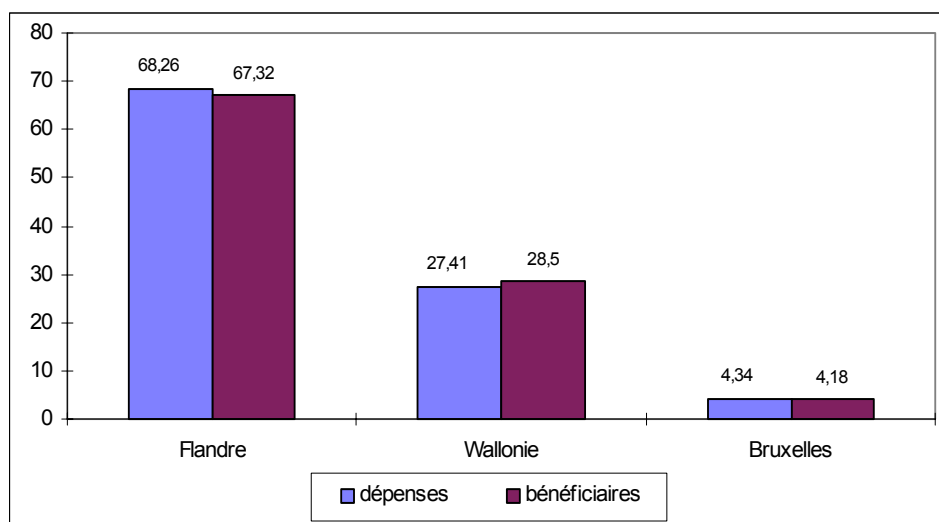


Tableau 20

Allocation moyenne d'interruption de carrière répartie par région - juin 1998

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Pays
allocation moyenne (en BEF)	7.885	7.480	8.069	7.777

- Source: ONEM

C'est à Bruxelles que l'allocation moyenne est la plus élevée; la région compte une part plus élevée de bénéficiaires d'une interruption complète, qui donne droit à une allocation supérieure à celle accordée dans le cas d'une réduction des prestations, que les autres régions. Pourtant, la part des dépenses à Bruxelles n'est que de 4,34%, contre 68,26% en Flandre et 27,41% en Wallonie.

Conclusion

Les changements de réglementation intervenus entre 1995 et 1998 ont encore élargi les possibilités d'interruption de carrière (réduction des prestations, soins palliatifs, congé parental, assistance médicale...).

Statistiquement, l'introduction de différentes possibilités de réduction des prestations est le fait marquant de ces dernières années. Dans le cadre de l'A.R. du 14.03.1996, les bénéficiaires soumis à la réglementation du secteur privé ont en effet maintenant le droit de réduire leurs prestations d'un tiers, d'un quart ou d'un cinquième, en plus du mi-temps permis auparavant. Alors qu'en juin 1994 (cf *L'interruption de carrière 1985-1994*, ONEM, 1995), la part des bénéficiaires d'une réduction de prestations dans l'ensemble des interruptions de carrière était de 56,5%, celle-ci est de 67% en juin 1998 (tableau 19). Et même si l'allocation moyenne dans le cadre de la réduction des prestations est de 7.028 fr., contre 9.298 fr. dans le cas d'une interruption complète, les dépenses affectées à la réduction des prestations constituent 60,5% du total des dépenses d'interruption de carrière.

Les bénéficiaires entrant dans le champ d'application de la réglementation du secteur public ont, depuis le 01.12.1998, le droit d'interrompre leurs prestations d'un quart ou d'un tiers. Les effets de cette mesure ne pourront être évoqués que dans le cadre d'une analyse ultérieure.

Trois nouvelles possibilités d'interruption de carrière ont été introduites en 1997 et 1998: les soins palliatifs, l'assistance médicale et le congé parental. Les données, disponibles depuis janvier 1998, laissent envisager une augmentation rapide du nombre de bénéficiaires du congé parental, mais portent sur une période trop restreinte pour pouvoir tirer des conclusions.