

Etudes

Les travailleurs qui sortent d'une interruption de carrière.
Combien de temps a duré l'interruption de carrière?
Reprennent-ils le chemin du travail?

- 1 La durée des interruptions de carrière**
- 2 Les sorties de l'interruption de carrière en 2000**
 - 2.1 L'interruption de carrière classique**
 - 2.2 L'interruption de carrière pour "soins palliatifs"**
 - 2.3 L'interruption de carrière pour "assistance médicale"**
 - 2.4 L'interruption de carrière pour "congé parental"**
- 3 Le retour dans le processus de travail après une interruption de carrière**
 - 3.1 Echantillonnage de la population concernée**
 - 3.2 Recherche**
 - 3.3 Résultats**

Le système de l'interruption de carrière offre au travailleur l'opportunité d'interrompre son travail, complètement ou partiellement par le biais d'une réduction de prestations, tout en conservant la possibilité de reprendre ensuite son ancienne fonction. A titre de compensation pour la perte de salaire, le travailleur reçoit une indemnité de l'ONEM.

Le choix des travailleurs quant à la durée s'opère dans le cadre de dispositions réglementaires spécifiques aux différentes sortes d'interruption de carrière.

L'ONEM dispose de données relatives aux sorties d'interruption de carrière enregistrées par ses services au cours de l'année 2000. Analyser ces données permet d'obtenir des informations quant aux durées qui rencontrent le plus d'intérêt parmi les personnes qui prennent une interruption de carrière.

D'autre part, nous avons tenté par le biais d'un échantillon de déterminer si les personnes sortant d'un régime d'interruption de carrière reprenait effectivement le chemin du travail. Les résultats sont intéressants.

1. La durée des interruptions de carrière

Il existe, en fait, deux grandes catégories d'interruption: l'interruption classique qui permet d'interrompre ou de réduire ses prestations pendant une durée plus ou moins longue et différents types d'interruption plus spécifiques visant à permettre aux travailleurs de faire face à certaines circonstances de la vie familiale. Tous les types d'interruption de carrière peuvent se prendre sous la forme soit d'une interruption complète, soit d'une réduction des prestations.

Le tableau 1.1. ci-dessous donne une vue d'ensemble des durées minimum et maximum des différentes formes d'interruption existant. A noter, cependant, qu'il est possible de passer d'une forme classique d'interruption de carrière à une forme spécifique (soins palliatifs, assistance médicale ou congé parental) ou inversement. La durée des périodes d'interruption de carrière spécifiques n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximum autorisée des autres types d'interruption de carrière classiques. La combinaison éventuelle de plusieurs sortes d'interruption de carrière influencera, cependant, les données de notre analyse.

Tableau 1.1:
La durée des différents types d'interruption de carrière

	Classique		Soins palliatifs (par patient)		Assistance médicale (par patient)		Congé parental (par enfant)	
	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public
Interruption complète								
- Durée minimum	3 mois ¹	3 mois ¹	1 mois	1 mois	1 mois ⁴	1 mois ⁴	3 mois	3 mois
- Durée maximum			2 mois	2 mois	12 mois	12 mois	3 mois	3 mois
- Secteur privé	60 mois							
- Services publics								
Contractuels ²	72 mois							
Statutaires		72 mois						
Réduction des prestations								
- Durée minimum	3 mois	3 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	6 mois	6 mois
- Durée maximum			2 mois	2 mois	24 mois	24 mois	6 mois	6 mois
- Secteur privé								
< 50 ans	60 mois							
50 ans et +	jusqu'à la pension							
- Services publics								
Contractuels ²								
< 50 ans	6 ans							
50 ans et +	jusqu'à la pension							
Statutaires ³		72 mois						

¹ la demande doit être faite par période de minimum 3 mois à maximum 12 mois

² y compris les agents statutaires des administrations locales et provinciales

³ les périodes de réduction de prestations antérieures au 1.12.1998 ne sont pas prises en considération

⁴ la demande doit être faite par tranche de minimum 1 mois à maximum 3 mois

2. Les sorties de l'interruption de carrière en 2000

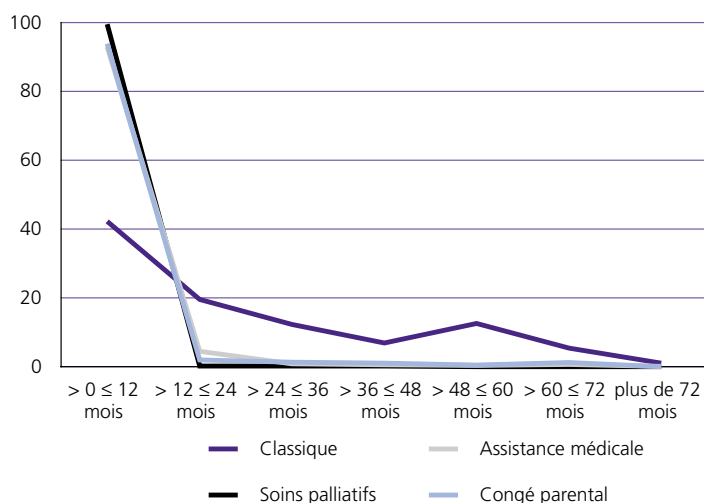
Les données communiquées ci-dessous concernent les personnes pour lesquelles le système informatique de l'Office national de l'Emploi a enregistré la fin d'une période d'interruption de carrière au cours de l'année 2000. Aucun nouveau code relatif à la prolongation ou à la reprise éventuelle d'une interruption de carrière n'a été enregistré au cours des 3 mois suivants.

Tableau 2.1:
Les sorties d'interruption de carrière en 2000

Durée totale	Classique		Soins palliatifs		Assistance médicale		Congé parental		Total	
	ch.absolus	%	ch.absolus	%	ch.absolus	%	ch.absolus	%	ch.absolus	%
> 0 et ≤ 12 mois	9 811	42,2	613	99,5	1 113	92,9	9 838	93,9	21 375	60,2
> 12 et ≤ 24 mois	4 522	19,46	1	0,16	54	4,51	214	2,04	4 791	13,49
> 24 et ≤ 36 mois	2 868	12,34	1	0,16	10	0,83	133	1,27	3 012	8,48
> 36 et ≤ 48 mois	1 609	6,93	1	0,16	7	0,58	104	0,99	1 721	4,85
> 48 et ≤ 60 mois	2 919	12,56	0	0,00	5	0,42	55	0,53	2 979	8,39
> 60 et ≤ 72 mois	1 262	5,43	0	0,00	8	0,67	125	1,19	1 395	3,93
plus de 72 mois	242	1,04	0	0,00	1	0,08	5	0,05	248	0,70
Total	23 233	100,00	616	100,00	1 198	100,00	10 474	100,00	35 521	100,00

Au cours de l'année 2000, les services de l'ONEM ont enregistré 35.521 fins de période d'interruption de carrière. Près de 2/3 d'entre elles concernent des personnes bénéficiant d'une interruption de carrière classique. Le congé parental prend la 2^{ème} place avec 29,5 % des sorties enregistrées. Les autres types d'interruption de carrière ne représentent qu'une importance marginale au niveau des sorties: l'interruption pour «soins palliatifs» enregistre 1,7 % des sorties et l'interruption pour «assistance médicale», 3,4 %.

Graphique 2.1:
Répartition des sorties selon la durée et la catégorie d'interruption de carrière en 2000



Il ressort du graphique 2.1. que le taux de sortie des différents types d'interruption de carrière reflète bien les différences réglementaires existant en matière de durée. De prime abord, il apparaît que la plupart des interruptions spécifiques (soins palliatifs, assistance médicale ou congé parental) ne dépassent pas le terme de la première année même combinées avec d'autres régimes. Le régime classique, par contre, même s'il enregistre le plus grand nombre de sorties parmi ceux qui comptent une durée d'interruption d'un an ou moins (42,2 % des sorties), connaît également un certain nombre d'interruptions de carrière de plus longue durée.

Nous verrons plus en détail ces différences dans l'analyse qui suit.

2.1 L'interruption de carrière classique

La durée d'interruption de carrière classique est de 3 mois minimum et de 12 mois maximum par demande. Par le jeu du renouvellement des demandes, l'interruption de carrière peut atteindre 5 ans dans le secteur privé et 6 ans dans le secteur public. Une durée plus longue est envisageable dans le cas des personnes de plus de 50 ans bénéficiant d'une réduction des prestations qui peuvent bénéficier de ce régime jusqu'à l'âge de la pension.

Que nous apprennent les données relatives aux sorties?

Le tableau ci-dessous indique la répartition des sorties selon la durée de la période d'interruption de carrière.

Plus de 4 personnes sur 10 ont opté pour une interruption de carrière de 1 an ou moins. La durée qui rencontre le plus d'adhésion est, d'ailleurs, celle comprise entre 6 mois et 1 an pour laquelle 1 personne sur 4 a opté.

Près de 1 personne sur 5 revient dans le circuit de travail après une interruption dont la durée est comprise entre 1 et 2 ans.

Tableau 2.1.1:
Les sorties de l'interruption de carrière classique selon la durée

Durée totale	Classique	
	Chiffres absolus	%
> 0 et ≤ 1 mois	22	0,09
> 1 et ≤ 2 mois	37	0,16
> 2 et ≤ 3 mois	1 460	6,28
> 3 et ≤ 6 mois	2 396	10,31
> 6 et ≤ 12 mois	5 896	25,38
> 12 et ≤ 24 mois	4 522	19,46
> 24 et ≤ 36 mois	2 868	12,34
> 36 et ≤ 48 mois	1 609	6,93
> 48 et ≤ 60 mois	2 919	12,56
> 60 et ≤ 72 mois	1 262	5,43
plus de 72 mois	242	1,04
Total	23 233	100,00

Quelques personnes (59) ont dû mettre un terme avant la fin de la durée minimale (3 mois). Dans ce cas-là, en principe, les allocations d'interruption sont récupérées depuis la date de début, sauf si ces personnes peuvent justifier de circonstances exceptionnelles. Ces dernières dispositions s'appliquent également pour les autres formes d'interruption de carrière.

2.2 L'interruption de carrière pour «soins palliatifs»

Depuis le 5 mai 1995, en ce qui concerne le secteur privé, les travailleurs peuvent obtenir une interruption de carrière complète ou une réduction des prestations pour dispenser des soins palliatifs, c'est-à-dire toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins aux personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale.

Dans le secteur public, ce congé a été institué par l'AR du 7 avril 1995 (MB 5 mai 1995).

Le congé peut être demandé, par patient, pour un mois et être éventuellement prolongé d'un mois.

Tableau 2.2.1:
Les sorties de l'interruption de carrière pour soins palliatifs selon la durée

Durée totale	Soins palliatifs	
	Chiffres absolus	%
> 0 et ≤ 1 mois	471	76,5
> 1 et ≤ 2 mois	115	18,7
> 2 et ≤ 3 mois	10	1,6
> 3 et ≤ 6 mois	15	2,4
> 6 et ≤ 12 mois	2	0,3
> 12 et ≤ 24 mois	1	0,2
> 24 et ≤ 36 mois	1	0,2
> 36 et ≤ 38 mois	1	0,2
> 48 et ≤ 60 mois	0	0,0
> 60 et ≤ 72 mois	0	0,0
plus de 72 mois	0	0,0
Total	616	100,0

Plus de 3/4 des personnes sortant d'un congé pour soins palliatifs le font après une interruption de carrière d'un mois. La prolongation jusqu'à deux mois est demandée par près d'un interrompant sur 5. Dans 5 pourcent des cas, la durée de l'interruption totale a dépassé 2 mois, la durée du congé pour soins palliatifs ayant suivi une autre période d'interruption de carrière.

2.3 L'interruption de carrière pour «assistance médicale»

Une interruption de carrière pour assistance médicale peut être demandée par un travailleur pour assister ou donner des soins à un membre de son ménage ou de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave.

Par maladie grave, on entend toute maladie ou intervention médicale qui est jugée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

La période d'interruption est de minimum 1 mois et de maximum 3 mois et peut être renouvelée. En cas d'interruption de carrière complète, le droit est limité, par patient, à 12 mois, tandis que dans le cas d'une réduction de prestations, le maximum est de 24 mois.

Au cours de l'année 2000, près de 1200 sorties d'une interruption de carrière pour raison d'assistance médicale ont été enregistrées. 60 % d'entre elles concernent une interruption d'une durée égale ou inférieure à 3 mois. 93 % concernent des sorties relatives à des interruptions de carrière d'un an ou moins.

Tableau 2.3.1:
Les sorties de l'interruption de carrière pour raisons médicales selon la durée

Durée totale	Assistance médicale	
	Chiffres absolus	%
> 0 et ≤ 1 mois	269	22,45
> 1 et ≤ 2 mois	220	18,36
> 2 et ≤ 3 mois	233	19,45
> 3 et ≤ 6 mois	219	18,28
> 6 et ≤ 12 mois	172	14,36
> 12 et ≤ 24 mois	54	4,51
> 24 et ≤ 36 mois	10	0,83
> 36 et ≤ 38 mois	7	0,58
> 48 et ≤ 60 mois	5	0,42
> 60 et ≤ 72 mois	8	0,67
plus de 72 mois	1	0,08
Total	1 198	100,00

Dans près de 5 % des cas, on constate que la durée s'est étendue entre 1 et 2 ans. Il s'agit vraisemblablement dans ce cas de périodes de réduction de prestations. Les quelques cas restant concernent des personnes ayant demandé ce type particulier d'interruption de carrière après une autre période d'interruption.

2.4 L'interruption de carrière pour «congé parental»

La convention collective de travail n° 64 conclue, par les partenaires sociaux, au sein du Conseil national du travail institue le droit au

congé parental transposant ainsi une directive européenne dans la réglementation belge.

Afin de permettre la prise du congé parental, tout en bénéficiant d'une allocation et d'une couverture sociale, une nouvelle forme d'interruption de carrière a été créée, depuis le 1^{er} janvier 1998, permettant à chaque travailleur - homme ou femme - de suspendre ses prestations afin de s'occuper de son(ses) enfant(s).

L'interruption de carrière pour «congé parental» qui est devenu le régime le plus sollicité après celui de l'interruption classique, peut être prise soit sous forme d'une interruption complète des prestations durant une période ininterrompue de 3 mois, soit sous forme d'une réduction des prestations de moitié durant une période ininterrompue de 6 mois. Le congé parental n'est accordé qu'une fois par enfant.

La cause du succès rencontré par ce régime d'interruption de carrière peut également être recherchée au niveau du montant de l'allocation accordée qui est nettement plus élevé que celui de l'allocation prévue dans le régime d'interruption de carrière classique.

Exemple:

L'interrompant pour cause de congé parental reçoit une allocation de 20 808 BEF en cas d'interruption complète alors que l'allocation en cas d'interruption classique varie entre 12 553 et 14 944 BEF (barèmes en vigueur au 1.9.2000).

Tableau 2.4.1:

Les sorties de l'interruption de carrière pour congé parental selon la durée

Durée totale	Congé parental	
	Chiffres absolus	%
> 0 et ≤ 1 mois	9	0,09
> 1 et ≤ 2 mois	25	0,24
> 2 et ≤ 3 mois	7 519	71,79
> 3 et ≤ 6 mois	1 969	18,80
> 6 et ≤ 12 mois	316	3,02
> 12 et ≤ 24 mois	214	2,04
> 24 et ≤ 36 mois	133	1,27
> 36 et ≤ 38 mois	104	0,99
> 48 et ≤ 60 mois	55	0,53
> 60 et ≤ 72 mois	125	1,19
plus de 72 mois	5	0,05
Total	10 474	100,00

Le tableau ci-dessus présentant les sorties enregistrées selon la durée de l'interruption reflète les deux formes que peut prendre cette interruption: l'interruption complète de 3 mois qui concerne près de 72 % des sorties et la réduction de prestations de 6 mois qui concerne près d'une personne sur 5.

Une trentaine de personnes ont apparemment dû rompre prématurément leur congé, tandis que près d'un millier de cas comptent une durée supérieure à 6 mois, témoignant par là du fait que ces personnes ont bénéficié de cette interruption après une autre période d'interruption de carrière.

3. Le retour dans le processus de travail après une interruption de carrière

Les bénéficiaires d'une interruption de carrière travaillent-ils à nouveau chez le même employeur après la période d'interruption? Pour le savoir, nous avons examiné quelle était la situation d'un

échantillon représentatif de personnes sorties d'une période d'interruption de carrière au cours du 1^{er} trimestre 2000.

3.1 Echantillonnage de la population concernée

Un listing de la population concernée a été établi par la direction Méthodes de travail informatisées de l'ONEM et comprend un total de 4.595 personnes, dont 715 hommes (15,6 %) et 3 880 femmes (84,4 %). Il s'agit de personnes ayant bénéficié d'une interruption de carrière qui a pris fin entre le 31 décembre 1999 et le 1^{er} avril 2000 et n'ayant pas entamé ensuite une nouvelle période d'interruption. Un échantillon de 230 personnes (5 %) a été sélectionné de manière aléatoire. La répartition hommes-femmes de l'échantillon est de 12,6 - 87,4 %.

Pour chaque cas, nous avons les données suivantes: nom et prénom, numéro de registre national et numéro ONSS de l'employeur chez qui la personne travaillait lors de l'interruption de carrière.

3.2 Recherche

Pour chacune des personnes de l'échantillon, nous avons consulté l'historique des «lignes de déclaration travailleur» et les données du travailleur dans la banque de données «LATG» de l'Office national de sécurité sociale sur une période couvrant le premier et deuxième trimestre 2000. La consultation de l'historique suffit pour déterminer si le travailleur est toujours occupé chez le même employeur après sa période d'interruption (1^{er} ou 2^{ème} trimestre 2000), puisque dans ce cas, le même numéro ONSS figure pour les lignes de déclaration des 1^{er} et 2^{ème} trimestres de l'année 2000.

Si l'on trouve des numéros ONSS différents, la consultation du signalétique (S04) de l'ONEM permet de déterminer s'il y a eu une demande d'allocations dans la période concernée.

3.3 Résultats

Il ressort de notre analyse qu'après la fin de la pause-carrière, 75 % (172 personnes sur 230) travaillent chez le même employeur tandis que 12 % (27 personnes) ont trouvé un nouvel employeur. D'autre part, 6 % (13 personnes) ont fait une demande d'allocations de chômage et 1 % (3 personnes) sont pensionnées. Enfin, nous n'avons pas trouvé de données, ni au niveau emploi, ni au niveau chômage dans 7 % des cas (15 personnes).

Conclusions

Le choix de la durée d'une interruption de carrière est intimement lié aux dispositions réglementaires qui les régissent. Le montant plus important de l'allocation accordée en cas de congé parental explique certainement le succès rencontré par cette mesure.

Seul un petit nombre de personnes enregistrent une durée d'interruption de carrière plus importante que le maximum prévu témoignant du fait que la dernière forme d'interruption a été combinée avec une autre interruption. C'est au niveau du congé parental que l'on rencontre le pourcentage le plus important (9 %) de personnes comptant une durée d'interruption supérieure au maximum de 6 mois.

Au terme de la période d'interruption de carrière, la plupart des personnes retrouvent l'activité professionnelle: 75 % - 3 personnes sur 4 - chez le même employeur et 12 % - soit près d'une personne sur 8, chez un nouvel employeur. Quelques personnes ont introduit une demande d'allocations de chômage. Quant à ceux qui ont terminé leur vie professionnelle par une période d'interruption de carrière, ils sont relativement très peu nombreux puisqu'à peine 1 % de la population concernée accède à la pension au terme de leur interruption de carrière.