

# IV. Salaire différé des enseignants temporaires : modification de la réglementation du chômage et impact sur l'assurance indemnités et maternité

En application à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## I. Introduction

Durant l'année scolaire, les prestations des enseignants temporaires sont, pour rappel, majorées conformément aux instructions visées dans la circulaire O.A. n° 2007/115 du 6 avril 2007 (rubrique 21/7).

Pour chaque occupation exercée en qualité d'enseignant, l'employeur (ou son mandataire) est tenu d'indiquer, dans la DMFA ou la mini-DMFA de la DRS, si l'intéressé est payé en dixièmes via le code 10 [voire via le code 20 (pour le mode de paiement adapté conformément à la réforme de l'année scolaire 2022-2023 de l'enseignement francophone<sup>1</sup>)], dans la zone 00060 "Enseignement - Mode de paiement".

Cette indication permet, le cas échéant, de déterminer :

- la période couverte par le traitement différé qui est assimilée à une période de travail, conformément aux dispositions de l'article 203, alinéa 4, 8° et 12°, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996
- la période couverte par le traitement différé durant laquelle les indemnités doivent être refusées, en vertu des dispositions de l'article 103 (et de l'art. 117) de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, ou réduites, en vertu de l'article 230 de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996
- la période couverte par le traitement différé (considérée comme une "période de vacances légales") qui prolonge le repos postnatal, en vertu de l'article 220, 1°, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996
- la période couverte par le traitement différé qui prolonge la période de 30 jours visée à l'article 31 du règlement des indemnités du 16 avril 1997.

La période de traitement différé couvre 20 % approximativement des prestations de l'année scolaire écoulée durant les vacances d'été. À la suite de la réforme des rythmes scolaires dans (une partie de) l'enseignement relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Communauté française), cette période de vacances d'été ne correspond plus nécessairement, depuis l'été 2022, à la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août<sup>2</sup>.

1. Enseignement.be - Que prévoit la réforme des rythmes scolaires ?

2. La Direction générale des secteurs de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a à cet égard précisé le 11.03.2022 au Service des indemnités de l'INAMI que l'année scolaire réformée comportera toujours 313 jours, que les vacances d'été s'étendent entre le jour qui suit la fin d'une année scolaire au jour qui précède l'année scolaire suivante et que cela représente, de manière générale, 51 jours calendriers (mais que ce nombre de jours sera de 58 tous les 5 ou 6 ans (la première fois que les vacances d'été seront plus longues sera l'été 2027).

Dans le cadre de la réglementation chômage, les dispositions de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation chômage (l'art. 37 de l'A.R. du 25.11.1991 relatif aux conditions d'admissibilité et les articles 45, 46, 51 et 55 de l'A.R. du 25.11.1991 relatifs à la privation involontaire de travail et de rémunération) ont été adaptées par arrêté ministériel du 8 juin 2023. Ces adaptations sont entrées en vigueur le 19 juin 2023 (le jour de la publication de l'A.M. au M.B.). Elles seront donc d'application pour la première fois durant l'été 2023.

## II. Période couverte par le traitement différé

### => Premier jour (ouvrable) de la période de vacances d'été

Dans le cadre de l'assurance chômage, une distinction fondamentale est faite entre :

- *l'usage d'un calendrier scolaire fixe* : calendrier au sein duquel les périodes de l'année scolaire et de vacances d'été débutent et se terminent à des dates fixes, quelle que soit l'année civile
- *l'usage d'un calendrier scolaire variable* : calendrier au sein duquel les périodes de l'année scolaire et de vacances d'été débutent et se terminent à des dates variables en fonction des années civiles.

Dans le cadre de la réglementation chômage, une partie du secteur de l'enseignement qui relève de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Communauté française) ferait donc usage d'un calendrier variable.

Le code 20 (pour le mode de paiement adapté conformément à la réforme de l'année scolaire 2022-2023 de l'enseignement francophone), de la zone 00060 "Enseignement - Mode de paiement" permet, pour rappel, d'identifier les occupations pour lesquelles l'usage d'un calendrier variable est d'application.

Dans ce cas (calendrier variable), le lundi de la première semaine complète de vacances d'été est le premier jour ouvrable de la période de vacances d'été.

Dans les autres cas (calendrier fixe), le premier jour ouvrable du premier mois complet de vacances d'été est le premier jour ouvrable de la période de vacances d'été (c.-à-d. au 01.07 lorsque celui-ci est un jour ouvrable ou le lundi qui suit lorsque le 01.07 est un dimanche).

### => Nombre de jours couverts par le traitement différé (principes)

Le nombre de jours couverts par le traitement différé est, **de manière générale**<sup>3</sup>, déterminé en fonction :

- du nombre de jours de travail effectifs ou assimilés pris en considération par la communauté concernée pour le calcul de la rémunération différée de l'enseignant concerné (A)
- de la fraction d'occupation de l'occupation (Q/S)
- du rapport entre la période de vacances d'été (B) et la période de l'année scolaire (C).

B - la période débutant le premier jour ouvrable de la période de vacances d'été et prenant fin le dernier jour de la période de vacances d'été (telle que déterminée par la communauté concernée).

C - la période de l'année scolaire, hors vacances d'été, prenant cours le premier jour ouvrable de la période de l'année scolaire (telle que déterminée par la communauté concernée) et prenant fin la veille du premier jour ouvrable de la période de vacances d'été.

3. Voir art. 20/1 (§ 2, al. 3) de l'A.M. du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation chômage qui renvoie à l'art. 9 (al. 3) du même A.M..

**Traitement différé (# jours) = A x Q/S<sup>4</sup> x B/C**

Les périodes de vacances d'été (B) et de l'année scolaire (C) sont exprimées sur la base du calendrier scolaire adopté par la communauté concernée et auquel est soumis l'enseignant concerné<sup>5</sup>, à savoir :

1° en semaines lorsque la communauté fait usage d'un calendrier scolaire variable ;

2° en mois lorsque la communauté fait usage d'un calendrier scolaire fixe.

Le cinquième chiffre après la virgule du résultat de la formule [B/C] et de la formule [A x Q/S x B/C] est supprimé<sup>6</sup>.



*Exemple 1* (pour 2022/2023) en ce qui concerne un calendrier scolaire variable :

C – année scolaire : 45 semaines du lundi 29 août 2022 au dimanche 9 juillet 2023

B – vacances scolaires : 7 semaines du lundi 10 juillet 2023 au dimanche 27 août 2023

B/C = [ 7 semaines / 45 semaines ] = [1,1555... ] = 0,1555

L'enseignant concerné a travaillé à temps plein (Q = 24h / S = 24h) à partir du vendredi 7 octobre 2022 pour le reste de l'année scolaire, ce qui correspond à 236 jours de travail (en régime de travail de 6 jours par semaine).

Nombre de jours couverts par le salaire différé :  $236 \times 24/24 \times 0,1555 = 36,698$  jours [arrondis à 37 jours (régime de travail de 6 jours par semaine), correspondant à la période du lundi 10 juillet 2023 au lundi 21 août 2023, pour l'application des dispositions de refus des indemnités visées à l'article 103 (117) de la loi coordonnée le 14 juillet 1994].



*Exemple 2* (pour 2022/2023) en ce qui concerne un calendrier scolaire variable :

C – année scolaire : 45 semaines du lundi 29 août 2022 au dimanche 9 juillet 2023

B – vacances scolaires : 7 semaines du lundi 10 juillet 2023 au dimanche 27 août 2023

B/C = [ 7 semaines / 45 semaines ] = [1,1555... ] = 0,1555

L'enseignant concerné a travaillé à temps partiel :

- (Q = 12h / S = 24h) à partir du vendredi 7 octobre 2022 pour le reste de l'année scolaire, ce qui correspond à 236 jours de travail (en régime de travail de 6 jours par semaine)
- (Q = 5h / S = 21h) à partir du vendredi 7 octobre 2022 pour le reste de l'année scolaire, ce qui correspond à 236 jours de travail (en régime de travail de 6 jours par semaine).

Nombre de jours couverts par le salaire différé : 27,0866 jours (18,349 jours + 8,7376 jours)

•  $236 \times 12/24 \times 0,1555 = 18,349$  jours

•  $236 \times 5/21 \times 0,1555 = 8,7376$  jours

Pour l'application des dispositions de refus des indemnités visées à l'article 103 (117) de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, ce nombre de jours de salaire différé (27,0866 arrondi à 28) correspond à la période du lundi 10 juillet 2023 au jeudi 10 août 2023.

Le nombre de jours couvert par le traitement différé est **toutefois**<sup>7</sup> censé couvrir la période complète des vacances d'été, telle que déterminée par la communauté concernée, dans le cas où l'enseignant a bénéficié d'un traitement annuel complet comme enseignant à temps plein.

4. Les facteurs Q et S sont à cet égard définis à l'art. 99, 1° et 2°, de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

5. Art. 9, al. 5, de l'A.M. du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation chômage.

6. Art. 9, al. 4 et 6, de l'A.M. du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation chômage.

7. Art. 20/1, § 2, al. 4, de l'A.M. du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation chômage.

## => Imputation des jours de vacances annuelles (principes)

Les jours couverts par une rémunération différée sont épuisés :

- à partir du premier jour ouvrable de la période de vacances d'été, telle que déterminée par la communauté concernée ;
- à partir du premier jour ouvrable qui suit la fin du contrat de travail donnant droit à la rémunération différée et qui est situé au plus tôt le premier jour ouvrable du mois de juillet (à défaut de la détermination expresse d'une période de vacances d'été par la communauté concernée)<sup>8</sup>.

## => Différents calendriers scolaires (exception)

Dans le cas où l'enseignant qui n'a pas bénéficié d'un traitement annuel complet a été, au cours d'une même année scolaire, soumis à différents calendriers scolaires, la période couverte par le traitement différé est épuisée :

- entre la date à partir de laquelle les vacances d'été débutent au plus tôt et la date à laquelle les vacances d'été débutent au plus tard [période symbolisée par le nombre  $z$  prenant cours à partir de la date à laquelle les vacances débutent au plus tôt]
- plus tôt ou plus tard, en fonction de l'importance relative du nombre de jours des occupations relevant du calendrier fixe (nombre  $y$ ) et du calendrier variable (nombre  $x$ ) [pondération symbolisée par la multiplication par le rapport entre le nombre de jours relevant du calendrier variable ( $x$ ) et le nombre de jours relevant des calendriers variable ( $x$ ) et fixe ( $y$ )].

Dans cette hypothèse particulière (mixité), les jours couverts par une rémunération différée sont en effet épuisés à partir du premier jour ouvrable qui suit une période (...) prenant cours à partir du premier jour ouvrable de la période de vacances d'été débutant le plus tôt.

Cette période, visée à l'article 20/1, § 3, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991, est constituée d'un nombre de jours égal au résultat de la formule  $z \cdot x / (x + y)$  :

$z$  – le nombre de jours calendrier situés dans la période allant du premier jour ouvrable de la période de vacances d'été débutant le plus tôt à la veille du premier jour ouvrable de la période de vacances d'été, débutant le plus tard. Pour l'année scolaire 2022-2023, "z" correspondrait donc au nombre de jours calendrier situés dans la période allant du samedi 1<sup>er</sup> juillet 2023 au dimanche 9 juillet 2023, soit 9 jours.

$x$  – le nombre de jours, en régime six jours, couverts par contrat de travail pour l'ensemble des occupations effectuées dans un établissement d'enseignement qui fait usage d'un calendrier scolaire variable, et pris en considération par la communauté concernée pour le calcul d'une rémunération différée, multiplié par Q/S ;

$y$  – le nombre de jours, en régime six jours, couverts par contrat de travail pour l'ensemble des occupations effectuées dans un établissement d'enseignement qui fait usage d'un calendrier scolaire fixe, et pris en considération par la communauté concernée pour le calcul d'une rémunération différée ; multiplié par Q/S ;

Le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

> Exemple :

Calendrier scolaire fixe	Calendrier scolaire variable
Année scolaire : 01.09.2022 – 30.06.2023 = 10 mois Vacances d'été : 01.07.2023 – 31.08.2023 = 2 mois B/C = 2/10 = 0,2	Année scolaire : 29.08.2022 – 09.07.2023 = 45 semaines Vacances d'été : 10.07.2023 – 27.08.2023 = 7 semaines B/C = 7/45 (dont le cinquième chiffre après la virgule est supprimé) = 0,1555
Occupation à temps plein du 03.10.2022 au 31.01.2023 Nombre de jours couverts par contrat de travail en R6 = 104 jours	Occupation à temps plein du 01.03.2023 au 31.05.2023 Nombre de jours couverts par contrat de travail en R6 = 79 jours
Nombre de jours couverts par le salaire différé : 21 jours (104 x 2/10 = 20,8)	Nombre de jours couverts par le salaire différé : 13 jours (79 x 0,1555 = 12,29)

Rémunération différée totale : 34 jours (21 jours + 13 jours)

La rémunération différée commencerait à courir à partir du mardi 4 juillet 2023, plus précisément le jour ouvrable suivant la période de *trois jours*\* commençant le samedi 1<sup>er</sup> juillet 2023.

\*  $9 \times 79 / (79 + 104) = 3,88$  arrondi à l'unité inférieure

Le principe s'applique également dans le cas de calendriers scolaires différents que le nombre de jours couverts par le traitement différé est toutefois censé couvrir la période complète des vacances d'été, telle que déterminée par la communauté concernée, dans le cas où l'enseignant a bénéficié d'un traitement annuel complet comme enseignant à temps plein.

Afin de déterminer si un enseignant a bénéficié d'un traitement annuel complet à temps plein, il faut tenir compte des jours de travail effectifs couverts par un contrat de travail. Selon le calendrier scolaire utilisé, le nombre de jours de travail varie :

- dans un calendrier scolaire fixe : 260 jours de travail
- dans un calendrier scolaire variable : 270 jours de travail.

Par principe, l'enseignant a bénéficié d'un traitement annuel complet à temps plein lorsque le résultat de la formule  $x/X + y/Y$  est au moins égal à 1 (où X = 270 jours et où Y = 260 jours).

9. Dans le cadre de l'application des dispositions de l'art. 224, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de l'A.R. d'exécution du 03.07.1996 (qualité de travailleur régulier), les jours de chômage contrôlé ne sont, pour rappel, pas pris en considération.

> Exemple :

Calendrier scolaire fixe	Calendrier scolaire variable
Année scolaire : 01.09.2022 – 30.06.2023 = 10 mois (260 jours)	Année scolaire : 29.08.2022 – 09.07.2023 = 45 semaines (270 jours)
Vacances d'été : 01.07.2023 – 31.08.2023 = 2 mois B/C = 2/10 = 0,2	Vacances d'été : 10.07.2023 – 27.08.2023 = 7 semaines B/C = 7/45 (dont le cinquième chiffre après la virgule est supprimé) = 0,1555
Occupation à temps plein du 01.09.2022 au 31.01.2023 Nombre de jours de travail (y) = 131 jours	Occupation à temps plein du 01.02.2023 au 07.07.2023 Nombre de jours de travail (x) = 135 jours
$x/X + y/Y = 135/270 + 131/260 = 1$	
L'intéressé aurait bien bénéficié d'un traitement annuel complet à temps plein.	
Nombre de jours couverts par la rémunération différée = $(131 * 0,2 = 26,2)$ 27 jours	Nombre de jours couverts par la rémunération différée = $(135 * 0,1555 = 20,9)$ 21 jours
Rémunération différée totale = 48 jours (27 + 21)	
La rémunération serait imputée à partir du 05.07.2023 (premier jour ouvrable suivant la période de 4 jours prenant cours le 01.07.2023)	
$9 * 135 / (135 + 131) = 4,5$ , arrondi à l'unité inférieure (4)	
La période complète de vacances d'été prendrait fin le 29.08.2023 (48 jours imputés à partir du 05.07.2023), qui est une date postérieure au dernier jour des vacances d'été se terminant le plus tôt.	

### III. Assurance indemnités et maternité

#### => Principe

Par souci d'harmonisation et d'uniformité, les règles, décrites ci-dessus, d'application, à partir de l'été 2023, dans le cadre de la réglementation chômage sont aussi d'application, à partir de l'été 2023, dans le cadre de la réglementation de l'assurance indemnités (et maternité), pour l'application de la règle générale de refus des indemnités, visée à l'article 103 (via, le cas échéant, l'art. 117) de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 voire pour déterminer les jours assimilés à des jours de travail, conformément aux dispositions de l'article 203, alinéa 4, 8<sup>o</sup> et 12<sup>o</sup>, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996 ou aux dispositions de l'article 224, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996.

## => Exceptions

Dans le cadre de la réglementation de l'assurance indemnités et maternité, la réduction (éventuelle) de la période de traitement différé en fonction de la fraction d'occupation (à temps partiel), exprimée par la multiplication par le facteur Q/S de l'occupation, n'est toutefois pas d'application :

- dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 220, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996 en vue de la prolongation du repos postnatal
- dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 203, alinéa 4, 8<sup>o</sup> et 12<sup>o</sup>, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996 *si cette réduction empêche l'assuré social de remplir les conditions de stage ou de maintien de droit aux indemnités, y compris la condition, visée à l'article 131 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, de justifier la qualité de titulaire dans les trente jours précédant le début de l'incapacité de travail ou le début d'un autre risque couvert par l'assurance indemnités ou maternité.*

La réduction de la période de traitement différé en fonction de la fraction d'occupation à temps partiel, exprimée par la multiplication par le facteur Q/S de l'occupation, ne peut alors, *par souci de cohérence interne*, pas être appliquée non plus, ni pour l'application des dispositions visées à l'article 103 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 (refus des indemnités), ni pour l'application des dispositions de l'article 224, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996 (qualité de travailleur régulier).

La réduction de la période de traitement différé en fonction de la fraction d'occupation à temps partiel, exprimée par la multiplication par le facteur Q/S de l'occupation pourrait également ne pas être appliquée, pour l'application des dispositions de l'article 31 du règlement des indemnités du 16 avril 1997, si l'absence de réduction de la période couverte par le traitement différé se révélait globalement plus favorable, compte tenu de l'application de cette règle de détermination de la rémunération journalière moyenne avec, le cas échéant, l'application des dispositions de cumul des indemnités visées à l'article 103 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 (cumul interdit) ou à l'article 242 de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996 (cumul autorisé en cas de pluralité d'occupations) et, le cas échéant, l'application des dispositions de l'article 224, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996 (qualité de travailleur régulier)<sup>9</sup>.

Sauf pour la prolongation du repos postnatal (en vertu des dispositions particulières de l'art. 220, 1<sup>o</sup>, de l'A.R. d'exécution du 03.07.1996), les règles de détermination et d'imputation du salaire différé retenues dans le cadre de la réglementation chômage (principe) devraient, de manière générale, en cas de chômage contrôlé durant (toute) la période de vacances d'été (non couverte par le salaire différé), primer.

En cas d'activité autorisée, on peut partir du principe que la réduction des indemnités (durant une période non réduite en fonction de la fraction d'occupation), en vertu des dispositions de l'article 230 de l'arrêté royal d'exécution, sera, de manière générale, plus favorable que le refus des indemnités (durant une période réduite en fonction de la fraction d'occupation) en vertu des dispositions générales d'interdiction de cumul, visées à l'article 103 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994. La réduction de la période de traitement différé en fonction de la fraction d'occupation à temps partiel, exprimée par la multiplication par le facteur Q/S de l'occupation ne devrait par conséquent pas être appliquée, dans les hypothèses envisagées à l'annexe 0b de la circulaire O.A. n<sup>o</sup> 2018/382 relative au calcul des indemnités sur base de la règle de cumul visée à l'article 230 de l'arrêté royal d'exécution du 3 juillet 1996.

=> Abrogation de la circulaire O.A. n° 1991/334 (rubrique 21/1)

Les instructions de la présente circulaire O.A. remplacent celles de la circulaire O.A. n° 1991/334 (rubrique 21/1) [en particulier, celles évoquées *in fine* dans la circulaire n° O.A. n° 2007/115 du 6 avril 2007 (rubrique 21/7)].



Circulaire O.A. n° 2023/196 – 21/16 du 18 juillet 2023.