FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 4772 du 13/03/2014

Congé de maternité et autres congés liés à la parentalité

Réseaux et niveaux concernés

☐ Fédération Wallonie- Bruxelles

☒ Libre subventionné
- ☒ libre confessionnel
- ☒ libre non confessionnel

☒ Officiel subventionné

- ☒ Niveaux : Tous

Type de circulaire

☒ Circulaire administrative

☒ Circulaire informative

Période de validité

☐ A partir du

☐ Du au

Documents à renvoyer

☐ Oui

- ☐ Date limite :
- ☐ Voir dates figurant dans la circulaire

Mot-clé :

Congé de maternité ;
Congé de paternité ;
Interruption de la carrière dans le cadre du congé parental, etc...

Destinataires de la circulaire

- A Madame la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargé de l'enseignement ;
- A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres ;
- Aux Pouvoirs organisateurs des établissements libres subventionnés ;
- Aux membres des services d'inspection ;

Pour information :

- Aux fédérations des Pouvoirs organisateurs ;
- Aux syndicats du personnel de l'enseignement.

Signataire

Administration générale des personnels de l'enseignement
DGPES/SGSCC : Madame Caroline BEGUIN, Directrice générale adjointe

Personnes de contact

Service ou Association : **Enseignement subventionné**

Nom et prénom	Téléphone	Email
Madame FIEVEZ Dominique	02/413.25.98	02/413.26.76

Service ou Association :

Nom et prénom	Téléphone	Email

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution ».

La présente circulaire est destinée à vous informer de l'ensemble des dispositions réglementaires relatives au congé de maternité ainsi qu'aux différents congés liés à la parentalité.

Elle est adressée particulièrement aux membres du personnel de l'enseignement subventionné même si la réglementation est bien applicable à l'ensemble des membres du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour de plus amples informations sur chacun des congés cités, je vous invite à systématiquement vous référer au :

- ***Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013 ;***

Pour les questions particulières concernant les membres du personnel ACS/APE/PTP, il vous est demandé de prendre contact avec la cellule ACS :

Responsable :

- **Madame Emmanuelle GRATIA**
  🖷 : 02/413.34.50
  : emmanuelle.gratia@cfwb.be

Il s'agit d'un numéro de fax unique pour tout le service.

L'emploi dans la présente circulaire des noms uniquement masculins et féminins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

La Directrice générale adjointe

Caroline BEGUIN.

CONGE DE MATERNITE ET AUTRES CONGES LIES À LA PARENTALITE

Version du 12 mars 2014

Table des matières

page

Chapitre 1 : Congé de maladie lié à la grossesse 5

Chapitre 2 : Protection de la maternité - Ecartement pendant la grossesse et / ou pendant l'allaitement 8

Chapitre 3 : Congé de maternité..... 17

Chapitre 4 : Pauses d'allaitement 32

Chapitre 5 : Congé de paternité 34

Chapitre 6 : Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse 37

Chapitre 7 : Autres congés liés à la parentalité →

- **A → Congé de circonstance pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'évènement, le membre du personnel vit en couple 41**
- **B → Congé exceptionnel pour cas de force majeure pouvant notamment résulter de la maladie ou d'un accident d'un enfant..... 43**
- **C → Interruption de la carrière dans le cadre du congé parental 45**
- **D → Interruption de la carrière pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur 53**
- **E → Congé parental 59**

CHAPITRE 1 :

CONGE DE MALADIE LIE A LA GROSSESSE

1. Base légale ou réglementaire

Article 5 du décret du 05/07/2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement

2. Nature du congé

Il importe de bien distinguer « l'*écartement* du membre du personnel enceinte » de la « *maladie liée à la grossesse* ».

Dans le premier cas, le membre du personnel n'est pas malade (par exemple : elle n'est pas immunisée contre l'un ou l'autre virus, ou les conditions de travail lui font courir un risque pour elle-même ou pour l'embryon – produit chimique, etc. -) : la décision revient au médecin du travail. Le membre du personnel doit, dans la mesure du possible, se voir confier d'autres tâches d'ordre pédagogique ou administratif.

Dans le second cas, le membre du personnel est malade (par exemple : grossesse à risque, risque d'accouchement prématuré…) : il revient à l'organisme de contrôle des absences pour maladie de confirmer le lien de la maladie avec la grossesse. Le membre du personnel est absent du travail, mais on ne déduit pas les congés de maladie du quota.

Voir également chapitre 2 point 2

3. Bénéficiaires

Les membres du personnel féminin:

- Directeur et enseignant ;
- Auxiliaire d'éducation ;
- Paramédical, psychologique et social.

☼ Nommés ou engagés à titre définitif, en activité de service,
☼ Stagiaires
☼ Temporaires

Attention : cette disposition n'est pas applicable aux membres du personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service qui ne sont pas soumis au décret précité.

4. Durée

Jusqu'à la date à laquelle débute le congé de maternité, les jours d'absences directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas comptabilisés comme jours de congé de maladie si l'organisme de contrôle des absences pour maladie désigné par le Gouvernement le confirme. Cette absence est rémunérée et considérée comme une période d'activité de service.

En cas d'accouchement prématuré, il peut arriver que des périodes d'absence pour maladie qualifiées par l'organisme de contrôle de maladie liées à la grossesse se trouvent dans les 6 semaines (ou 8 semaines) précédant l'accouchement. Dans ce cas, à l'instar des périodes d'absence pour maladie ordinaire, ces périodes reconnues comme maladie liée à la grossesse sont requalifiées en congé de maternité si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction.

S'il y a reprise de fonction, ces périodes d'absence pour maladie liées à la grossesse ne pourront être reportées au-delà du congé postnatal et ne seront pas déduites du pot de congé de maladie.

5. Conditions

Ces absences ne sont pas décomptées du quota de maladie, **uniquement** lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme chargé par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles de contrôler les absences pour maladie ou infirmité confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse du membre du personnel.

6. Procédure

Le membre du personnel doit consulter son médecin et faire compléter le certificat médical ad hoc.

Il doit veiller à ce que le médecin mentionne la nature de l'affection et **coche** la rubrique « maladie liée à la grossesse » afin que la nature spécifique de l'absence puisse être traitée comme telle par l'organisme de contrôle.

L'organisme de contrôle ne peut prendre en considération des périodes de maladie liées à la grossesse s'il n'a pas été informé **préalablement** par certificat médical de l'état de grossesse d'un membre du personnel.

Dès que l'organisme de contrôle reçoit un certificat médical mentionnant la notification du caractère « lié à la grossesse » de l'absence, il mandate le médecin-contrôleur auprès du membre du personnel.

Le médecin-contrôleur prend contact avec le médecin ou le gynécologue de la patiente dès qu'il y a doute sur le bien-fondé de l'absence liée à une pathologie de la grossesse.

L'organisme de contrôle envoie son rapport :

- à l'établissement du membre du personnel sans y faire mention du caractère lié à la grossesse ;

- à la cellule administrative de contrôle médical de la Fédération Wallonie Bruxelles mentionnant si l'absence est justifiée ou non et si le caractère « lié à la grossesse » de l'absence est justifié.

La cellule administrative de contrôle médical transfère les rapports de contrôle dans les directions déconcentrées et les services de traitements.
Seuls ces rapports sont pris en compte par les directions déconcentrées et les services de traitements pour attester de la maladie liée à la grossesse et si tel est le cas, les jours d'absence ne sont alors pas décomptés.

7. Incidence sur le quota de maladie

Les congés de maladie liés à la grossesse, survenus à partir du 1er jour jusqu'à la fin de la 5ème semaine (ou 7 semaines en cas de naissance multiple) avant le 7ème jour qui précède la date réelle de l'accouchement, ne sont pas décomptés du quota de congés de maladie.

8. Incidence sur le congé de maternité

Toutefois, ces périodes d'absences n'étant pas assimilées à des périodes de travail (selon l'article 220 de l'A.R. du 03/07/1996), elles ne pourront pas être reportées au-delà du congé postnatal. S'il n'y a pas reprise de fonction → les congés de maladie liés à la grossesse sont convertis en congé de maternité.
Même s'il y a reprise de fonction, ces périodes d'absence pour maladie liées à la grossesse ne pourront être reportées au-delà du congé postnatal.

9. Rémunération et situation administrative

Les périodes d'absence reconnue « maladie liée à la grossesse » sont rémunérées et assimilées à de l'activité de service.

10. Remplacement

Il est autorisé dans les mêmes conditions que l'absence pour maladie.

CHAPITRE 2 :

PROTECTION DE LA MATERNITE

ECARTEMENT (PENDANT LA GROSSESSE ET/OU L'ALLAITEMENT)

Les demandes d'écartement pendant la grossesse et/ou l'allaitement doivent faire l'objet de deux demandes distinctes.

1. Bases légales ou réglementaires

Loi du 16/03/1971 et AR du 02/05/1995 ;
Arrêté royal du 02/05/1995 ;
Décret du 08/05/2003 (articles 40 à 48 et 76) ;
Circulaire n° 583 du 08/08/2003 ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature des mesures

Mesures d'écartement professionnel prises à l'égard des femmes enceintes ou allaitantes compte tenu des risques que la poursuite ou la reprise de l'exercice de leurs fonctions ferait encourir à elles-mêmes ou à leurs enfants.

Lorsque la loi parle de « maternité », elle envisage « la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante ».

Ce Chapitre 2 envisagera les mesures particulières réservées aux travailleuses enceintes ou allaitantes en dehors du congé de maternité.

Il importe de bien distinguer « l'*écartement* de la travailleuse enceinte » de la « *maladie liée à la grossesse* ».

Dans le premier cas, le membre du personnel n'est pas malade (par exemple : elle n'est pas immunisée contre l'un ou l'autre virus, ou les conditions de travail lui font courir un risque pour elle-même ou pour l'embryon – produit chimique, etc. -) : la décision revient au médecin du travail. Le membre du personnel doit, dans la mesure du possible, se voir confier d'autres tâches d'ordre pédagogique ou administratif.

Dans le second cas, le membre du personnel est malade (par exemple : grossesse à risque, risque d'accouchement prématuré…) : il revient à l'organisme de contrôle des absences pour maladie de confirmer le lien de la maladie avec la grossesse. Le membre du personnel est absent du travail, mais on ne déduit pas les congés de maladie du quota (jusqu'à la 6ème semaine qui précède l'accouchement ou 8ème semaine en cas de naissance multiple).

3. Bénéficiaires

Les mesures de protection de la maternité concernent les femmes enceintes ou allaitantes, définitives ou temporaires, et en activité de service.

On entend par « risques » : la liste des différents risques dressée par l'arrêté royal du 02/05/1995.

A titre d'exemple pour la femme enceinte, est listé comme « agent physique » : la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de grossesse et comme « agents biologiques » : le cytomégalovirus, le virus de l'hépatite B et le rubivirus (rubella) ;

A titre d'exemple pour la femme allaitante, est listé comme « agent physique » : la manutention manuelle de charges pendant les 9ème et 10èmes semaines qui suivent l'accouchement et comme « agents biologiques » : le cytomégalovirus et le virus de l'hépatite B.

4. Durée

a) L'écartement pendant la grossesse prend fin au plus tard au début du congé de maternité.

Toutefois, en ce qui concerne le membre du personnel temporaire et sans préjudice de l'application de la disposition qui précède, il se termine au plus tard à la date à laquelle prend fin la désignation ou l'engagement à titre temporaire.

Le congé de maternité peut débuter au choix du membre du personnel avec comme limite extrême le septième jour précédant la date d'accouchement.

Attention : Le congé de maternité du membre du personnel dispensé de tout travail (de nature pédagogique ou administrative) doit débuter 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

En effet, cette période de dispense n'est pas assimilée à une période de travail pouvant être reportée au-delà du congé postnatal.

Si le membre du personnel temporaire ou définitif preste à la fois dans l'enseignement et en tant que salarié dans le régime privé et que pour ce dernier statut le membre du personnel est écarté, le membre du personnel devra obligatoirement cesser son activité dans l'enseignement 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

En effet, les périodes de repos prénatal et postnatal ne seront retenues dans le régime privé qu'à la condition que le titulaire ait cessé toute activité. Il ne sera donc pas possible au membre du personnel de l'enseignement de poursuivre l'exercice de son activité jusqu'à la semaine précédant l'accouchement.

b) Dans le cadre d'un écartement pour allaitement, il ne peut excéder une période de 5 mois prenant cours le jour de l'accouchement.

5. Procédure

5.1. Accord, avis ou visa du pouvoir organisateur

Compte tenu de la nature du congé, il va de soi que l'accord du pouvoir organisateur n'est pas requis. Le pouvoir organisateur vise la demande de congé.

5.2. Documents administratifs

Document à fournir : formulaire en page 15

L'inscription au registre des absences n'est pas requise.

5.3. Introduction de la demande

5.3.1. Constatation du risque

5.3.1.1. Il appartient au médecin du travail d'examiner la travailleuse enceinte ou allaitante et de déclarer que celle-ci :

- a les aptitudes suffisantes pour :
  - poursuivre ses activités ;
  - poursuivre ses activités aux conditions… (mentionnées par le médecin du travail) ;
  - occuper la nouvelle activité proposée pour la période… (indiquée par le médecin du travail).

ou bien

- est inapte à :
  - poursuivre ses activités pour une période de… (à préciser par le médecin du travail) ;
  - occuper la nouvelle activité proposée pour une période de… (à préciser par le médecin du travail).

  En outre, le même médecin peut formuler des propositions concernant l'aménagement des conditions ou temps de travail à risques, et les mesures de prévention à prendre à l'égard de la travailleuse pendant la grossesse ou l'allaitement.

5.3.1.2. Est-il nécessaire de rappeler que l'organisme de Médecine du Travail est l'organisme auprès duquel le pouvoir organisateur a affilié son personnel (celui-ci est mentionné dans le règlement de travail adopté par le pouvoir organisateur) mais n'est en aucune manière :
- ni Medconsult (cet organisme est actuellement chargé du contrôle des absences pour maladie des personnels de l'enseignement) ;
- ni le Service public fédéral de Santé publique, de la Sécurité de la Chaîne alimentaire et de l'Environnement (autrefois dénommé Service de Santé Administratif – SSA).

Le médecin personnel de la travailleuse (généraliste, gynécologue, pédiatre…) peut bien entendu préconiser l'une ou l'autre mesure dans le cadre de la protection de la maternité mais la loi ne l'habilite pas à prendre la décision : celle-ci appartient au médecin du travail.

Il appartient donc au membre du personnel de consulter son règlement de travail ou de s'informer auprès de son pouvoir organisateur pour connaître cet organisme auquel ont été confiées les missions de médecine du travail.

5.3.1.3. Lorsque le médecin du travail constate un risque conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971, il notifie par écrit sa décision à la travailleuse, laquelle en informe sans délai son pouvoir organisateur.

Il appartient dès lors au pouvoir organisateur de prendre les mesures appropriées.

5.3.1.4. Le pouvoir organisateur transmet les documents visés au point 5.2. au service de gestion compétent/service FLT de la Direction déconcentrée dont il dépend. Ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 5.3.2.2., 3° et 5° à 9°) ou du pouvoir organisateur (point 5.3.2.2., 1° et 2°).

5.3.1.5. Entre la constatation du risque par la médecine du travail et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

5.3.2. Affectation – mise à disposition – dispense de travail

5.3.2.1. Le chef d'établissement **doit proposer** au pouvoir organisateur d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

5.3.2.2. Si pareille affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'elle ne soit plus exposée au risque, de la mettre à la disposition :
1° d'un établissement scolaire du même pouvoir organisateur ;
2° des services administratifs du même pouvoir organisateur ;
3° d'un établissement scolaire d'un autre pouvoir organisateur, selon le cas, de la même entité ou du même centre d'enseignement secondaire, si le membre du personnel relève de l'enseignement libre ;
4° des Services du Gouvernement :
- Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement inter réseaux ;
- Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné.
5° d'un centre psycho-médico-social subsidié par la Communauté française, relevant d'un pouvoir organisateur du même réseau (quel qu'en soit son caractère confessionnel) que le pouvoir organisateur de l'établissement auquel le membre du personnel concerné appartient ;
6° d'un organisme d'éducation permanente agréé ;

7° d'une organisation de jeunesse agréée ;
8° selon l'établissement d'origine du membre du personnel :
- de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère confessionnel ;
- de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère non confessionnel ;
- de l'organe représentant les pouvoirs publics organisant des écoles fondamentales, primaires et maternelles ordinaires ou spéciales et des écoles secondaires spéciales ;
- de l'organe représentant les pouvoirs publics subventionnés organisant des écoles secondaires ;
9° selon le cas :
- de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ;
- de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition détaillée ci-dessus ne peut avoir lieu qu'à la condition que le membre du personnel ne soit plus exposé au risque constaté.

5.3.2.3. Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un établissement d'un autre pouvoir organisateur, d'un centre PMS subventionné, d'un organisme d'éducation permanente, d'une organisation de jeunesse, d'une association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement (point 5.3.2.2., 3° et 5° à 9°), il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord du pouvoir organisateur, de l'organisme, de l'organisation ou de l'association en question.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mise à disposition comme prévu au point 5.3.2.2., 1°, 2° et 5° si le centre PMS en question relève du même pouvoir organisateur que son établissement.

5.3.2.4. La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

5.3.2.5. Si aucun des lieux proposés ne permet, de l'avis motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, il est dispensé de travail.

5.4. Délai d'introduction de la demande

La demande est introduite dès qu'un risque pour le membre du personnel enceinte ou allaitante est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 5.3.2.3.

6. Prestations à fournir

Selon la situation dans laquelle se trouve le membre du personnel (cf. point 5.3.).

7. Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

8. Répercussions sur d'autres types de congés

Aucune.

Les jours d'écartement ne sont pas déduits du nombre de jours de congé de maladie auxquels le membre du personnel peut prétendre.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une affectation ou d'une mise à disposition (cf. points 5.3.2.1. et 5.3.2.2.) doit faire couvrir ses absences pour maladie dans ses nouvelles tâches ou sa mise à disposition par des certificats médicaux réglementaires transmis à l'organisme de contrôle des absences pour maladie, désigné par le Gouvernement.

9. Rémunération

Le membre du personnel définitif et temporaire maintient sa rémunération pendant les périodes où il est écarté de ses fonctions. Les frais de déplacement engendrés par la mise à disposition sont remboursés au membre du personnel conformément à la législation en la matière par le bénéficiaire des services.

La subvention-traitement du membre du personnel temporaire qui a été dispensé de tout travail (de nature pédagogique ou administrative) sera stoppée 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, la mutuelle assurant l'indemnisation du congé de maternité.

10. Remplacement

Autorisé pour les périodes ou les heures (dans le supérieur non universitaire), non prestées, pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

11. Remarques

- Il ne peut être attribué au membre du personnel qui bénéficie d'une affectation ou d'une mise à disposition (cf. points 5.3.2.1. et 5.3.2.2.) que des tâches pédagogiques ou administratives.

❖ Dans le secondaire, aucune tâche de surveillance ne peut lui être confiée, à l'exception des heures d'études inscrites dans l'horaire de l'élève. Ces heures d'études ne peuvent lui être attribuées que pour l'accomplissement de tâches pédagogiques.

Il n'y a aucune obligation pour le membre du personnel de prester pendant les congés scolaires.

❖ Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

Exemple : - un professeur de CG preste 22/22 → il ne pourra se voir confier plus de 22 périodes dans sa nouvelle affectation.

- un professeur CSp preste 12/20 → il ne pourra se voir confier plus de 12 périodes dans sa nouvelle affectation.

❖ L'établissement, l'organisme ou le service qui bénéficie des services du membre du personnel établit chaque mois un état d'activité de cette dernière et le transmet au Ministre concerné, via la Direction déconcentrée.

COMMUNAUTE FRANCAISE
ADMINISTRATION GENERALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT

MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE

A. DONNEES RELATIVES AU MEMBRE DU PERSONNEL

NOM de jeune fille : …… Prénom : ……

Numéro de matricule Enseignement : 2 - . . . . . - . . . .

Adresse : ……...
Code postal : …….. Localité : ……
Fonction(s) exacte(s) : ……..
La travailleuse est :
O enceinte O mère allaitante
Accouchement prévu le …… Date de l'accouchement : ……

B. DONNEES RELATIVES A L'ETABLISSEMENT OU AU CENTRE D'ORIGINE

1. **Réseau :** O C.F. - O Officiel Subv. -O Libre Subv. Conf. – O Libre Subv. Non C.
2. **Dénomination exacte & adresse :**
   ……..
   ……..
   ……..

3. Niveau & Type : O Maternel O Primaire O Secondaire O Supérieur
O Promotion Sociale O Artistique Horaire réduit O CPMS
O Ordinaire O Spécial O Autre : ……

C. MEDECINE DU TRAVAIL

Dénomination de l'organisme : ……

Date de la demande d'examen de la travailleuse : ……

Date de la notification par le médecin du travail : ……
(copie de ce document en annexe)
Durée de la mesure de protection : du …… au ……

D. AFFECTATION AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT OU DU CENTRE

Le chef d'établissement ou directeur de centre déclare que, sans l'exposer au risque :

O il lui est possible d'affecter la travailleuse à d'autres tâches compatibles
O il ne lui est pas possible d'affecter la travailleuse à d'autres tâches compatibles au sein de son établissement ou de son centre.

E. <u>MISE A DISPOSITION</u>

O A la date du …….. le membre du personnel a choisi d'être mis à la disposition de :

……

Adresse : ……..... ……

O Le membre du personnel a obtenu l'accord du bénéficiaire à la date du . ……

O Le membre du personnel n'a pas obtenu l'accord du bénéficiaire à la date du …

O Le membre du personnel n'a émis aucun choix

O Le Gouvernement ou le pouvoir organisateur décide de mettre le membre du personnel à la disposition de : ……

Adresse : …….....……..

O Le pouvoir organisateur adresse le ……. une demande de mise à disposition auprès du Service du Gouvernement : ……..

Adresse : …….....……..

O Le médecin du travail notifie le ……qu'aucun lieu de mise à disposition prévu par le décret du 8 mai 2003 ne permettrait à la travailleuse d'exercer une activité sans exposition au risque et, en conséquence, la travailleuse est dispensée du travail à partir du …….. jusqu'au ……..

F. <u>DECLARATION DU CHEF D'ETABLISSEMENT, DIRECTEUR DU CENTRE OU POUVOIR ORGANISATEUR</u>

Je soussigné …….
Qualité : ……

déclare que toutes les conditions fixées au Chapitre II du décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité ont été remplies.

Sceau : Date : …… Signature : ……

G. <u>DECLARATION DE LA TRAVAILLEUSE</u>

Le membre du personnel mentionné au point A déclare :
O avoir pris connaissance de ce formulaire et en avoir reçu copie avant expédition
O marquer son accord
O formuler les remarques suivantes : ……
……...
……...
Date : …… Signature : ……

CHAPITRE 3 :

CONGES DE MATERNITE

1. Bases légales ou réglementaires

A.R. du 08/12/1967 ;
Loi du 16/03/1971 ;
AR 15/01/1974 (article 51à 65) ;
A.R. du 19/05/1981 (article 48) ;
Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14/07/1994 (article 114) ;
A.R. du 03/07/1996;
Décret du 05/07/2000;
Circulaires JM/2/603/91 du 12/03/1991, n°583 du 08/08/2003, n°1684 du 24/11/2006 et n°2753 du 17/06/2009.
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013 ;

2. Bénéficiaires

Le congé de maternité concerne toutes les travailleuses (définitives ou temporaires) enceintes au-delà du 181ème jour de grossesse.

Au plus tard 6 semaines avant la **date présumée de l'accouchement (ou DPA)**, le membre du personnel doit informer l'employeur de son état (8 semaines avant la DPA si grossesse multiple).

Attention :

Dans la mesure où l'enfant naît vivant, un acte de naissance est établi, peu importe le fait que l'enfant ait atteint ou non 180 jours de gestation. Dans ce cas, la mère peut prétendre au congé de maternité même si l'enfant né vivant est décédé par la suite (par exemple, avant la déclaration à l'état civil).

3. Durée théorique

3.1. La durée théorique du repos de maternité est de 15 semaines (105 jours calendrier) ou 17[1], 19[2] ou 20[3] semaines s'il y a grossesse multiple.

Il se compose de 1 semaine obligatoire avant l'accouchement, de 9 semaines après l'accouchement et de 5 semaines facultatives à prendre avant ou après l'accouchement.

La durée du congé de maternité peut être :

- supérieure à 15 semaines (17 ou 19 semaines en cas de grossesse multiple) si l'accouchement a lieu après la DPA et que le membre du personnel a cessé le travail 6 semaines (8 semaines si grossesse multiple) avant la DPA ;

- inférieure à 15 semaines (17 ou 19 semaines en cas de grossesse multiple) si l'accouchement a lieu avant la DPA et que le membre du personnel a débuté son congé de maternité 7 jours avant la DPA.

3.2. Le repos postnatal ***obligatoire*** est de 9 semaines et prend cours **le jour de l'accouchement.**

Particularité : La période de 9 semaines (repos postnatal) du membre du personnel qui travaille le jour de son accouchement débute le jour après l'accouchement et non le jour même.

3.3. Le membre du personnel peut prétendre à un repos prénatal de 6 semaines maximum (ou 8 semaines si grossesse multiple) avant la DPA → 5 semaines facultatives et la semaine obligatoire.

3.4. En cas de naissance multiple, le membre du personnel peut, à sa demande, obtenir 2 semaines supplémentaires de repos postnatal **même** si elle a déjà pris les 2 semaines prénatales supplémentaires.

3.5. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement, le membre du personnel peut, à sa demande prolonger son repos postnatal d'une semaine supplémentaire (depuis le 01/09/2006). Cette demande sera faite auprès du Pouvoir organisateur.

Attention : si le membre du personnel est en congé de maladie, liée à la grossesse ou non, pendant les 6 semaines précédant l'accouchement, l'entièreté de la période sera convertie d'office en congé de maternité. De même, sera considérée en congé de maternité, **dès le 1er jour d'absence,** le membre du personnel en congé de maladie, liée à la grossesse ou non, pendant une partie des 6 semaines précédant l'accouchement sans qu'il y ait eu reprise de fonction.

4. Durée réelle

4.1. Repos postnatal obligatoire ; 9 semaines après date réelle d'accouchement (ou DRA).

4.2. Au-delà des 9 semaines de repos postnatal obligatoires, les périodes non prises et réellement prestées pendant la période de repos prénatal (hormis les 7 jours précédents la RDA) peuvent être reportées **à la demande du membre du personnel** (voir point 5 ci-dessous et les exemples repris au point 10).

‼ Ne pas confondre « périodes » et « jours de travail ». Exemple : si je travaille le vendredi et le lundi, il y a 2 jours de travail mais une période de 4 jours.

La date du congé de maternité doit toujours se recalculée par rapport à la date réelle d'accouchement.

5. Périodes de repos prénatal pouvant être reportées au-delà du congé postnatal

Le repos postnatal peut éventuellement être prolongé de la partie du repos prénatal qui peut être reportée.

Pour pouvoir être reportée, **la période doit avoir été réellement prestée ou doit avoir été assimilée à une période de travail.**

Il est à noter que les jours de congé de maladie ou d'incapacité et de maladies liées à la grossesse ne sont pas assimilés à des périodes de travail.

Périodes assimilées qui peuvent être reportées :

- les périodes de vacances annuelles, en ce compris la période couverte par le traitement différé accordé aux enseignantes temporaires ou intérimaires après la fin du contrat ou de la désignation à titre temporaire ;
- les jours pendant lesquels la titulaire a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'**événements familiaux**, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice et qui sont réglés légalement, réglementairement ou par convention du travail (ou congés de circonstance) ;
- les jours durant lesquels la titulaire a le droit de s'absenter du travail pour des **raisons impérieuses** qui sont réglées légalement, réglementairement ou par convention collective de travail (ou congés pour cas de force majeure) ;
- les jours pour lesquels la rémunération journalière garantie est accordée en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (cas de force majeure) ;
- les périodes visées aux articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (cas de force majeure);
- les jours fériés, les jours de remplacement et les jours de repos compensatoire accordés en application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;
- les jours de chômage contrôlé.

Périodes non assimilées qui ne peuvent pas être reportées :

- les jours de congés de maladie liés ou non à la grossesse ;
- les périodes d'accident du travail ;
- les jours pendant lesquels le membre du personnel était en interruption de carrière totale ou en disponibilité pour convenance personnelle ;
- la dernière semaine de repos prénatal.

6. Reprise progressive du travail – Modalités de remplacement

6.1. Réglementation

Depuis le 1er avril 2009, il existe la possibilité d'une reprise flexible et progressive du travail.

En effet, l**orsque le membre du personnel peut prolonger le repos postnatal obligatoire (9 semaines) d'au moins 2 semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent faire l'objet d'une reprise progressive du travail**.

Le membre du personnel peut dès lors prendre ces jours de repos postnatal **selon un planning fixé par elle-même**. Cette reprise progressive peut être étalée sur une période de 8 semaines à dater de la fin ininterrompue du congé de repos postnatal.

6.2. Procédure :

Le membre du personnel doit informer par écrit la Direction déconcentrée, via son chef d'établissement au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du repos postnatal (soit au maximum, 5 semaines après avoir accouché) de la reprise progressive du travail.

Pendant cette période, le membre du personnel peut être remplacé.

6.3. Remplacement

J'attire votre attention sur l'autorisation de la poursuite de la faculté de remplacement du membre du personnel lorsque cette dernière s'absente dans le cadre du fractionnement du congé de maternité, au même titre que dans le cadre de la période continue d'absence de congé de maternité.

Le (la) remplaçant(e) de ces périodes fractionnées ne doit pas obligatoirement être la personne qui remplaçait le membre du personnel pendant son congé de maternité.

6.4. Exemple de fractionnement:

- le membre du personnel qui peut reporter au-delà du congé postnatal, un solde de repos prénatal de deux semaines au moins preste 5 jours sur 5 par semaine (10 jours sur 2 semaines). Elle peut demander à répartir ces jours comme suit :

* semaine 9 + 1 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 2 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 3 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 4 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 5 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos

OU

* semaine 9 + 1 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 2 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 3 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 4 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 5 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 6 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 7 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 8 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos

- le membre du personnel qui peut reporter au-delà du congé postnatal, un solde de repos prénatal de deux semaines au moins preste 4 jours sur 5 par semaine (8 jours sur 2 semaines). Elle peut demander à répartir ces jours comme suit :

* semaine 9 + 1 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 2 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 3 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 4 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos

OU

* semaine 9 + 1 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 2 : 3 jours de prestation et 2 jours de repos
* semaine 9 + 3 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 4 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 5 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 6 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos

OU

* semaine 9 + 1 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 2 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 3 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 4 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 5 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 6 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 7 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos
* semaine 9 + 8 : 3 jours de prestation et 1 jour de repos

Le planning est fixé par le membre du personnel et doit respecter la durée prévue par la réglementation (doit être pris dans les huit semaines à dater de la fin ininterrompue de congé de repos postnatal).

7. Rémunération – Situation administrative

7.1. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

7.2. Le membre du personnel définitif est rémunéré à 100 % par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le membre du personnel temporaire est indemnisé par sa mutuelle.

7.3. Le congé de maternité suspend tout autre congé, dont le congé pour interruption de carrière, ou disponibilité. Le membre du personnel définitif retrouve son traitement ou sa subvention-traitement sur base de ses prestations avant le congé ou la disponibilité.

Toutefois, le membre du personnel en disponibilité pour convenances personnelles, en prestations réduites pour convenances personnelles ou en interruption de carrière **et** qui exerce une autre activité professionnelle perçoit son indemnité de maternité en fonction de cette activité. Dans ce cas, elle n'est donc pas payée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

7.4. Si le membre du personnel temporaire accouche prématurément, les jours prestés qui se situent dans la semaine obligatoire avant l'accouchement seront rémunérés par la Fédération Wallonie-Bruxelles et non par la mutuelle.

8. Remplacement

Le remplacement est autorisé.

9. Cas spéciaux

9.1. Grossesse multiple

En cas de grossesse multiple, le congé prénatal peut compter 8 semaines au lieu de 6 semaines.

En outre, à la demande du membre du personnel, le repos peut encore être prolongé de 2 semaines par un courrier ordinaire à son P.O. Ce qui porte la durée totale du congé à 15 + 2 + 2 = 19 semaines (au lieu de 15).

9.2. Incapacité pendant tout le repos prénatal

Depuis le **1er septembre 2006,** à la demande du membre du personnel par un courrier ordinaire à son P.O., le repos postnatal de 9 semaines peut-être prolongé d'une semaine lorsque le membre du personnel a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant **toute la période** allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.

9.3. Hospitalisation du nouveau-né

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le membre du personnel peut à sa demande prolonger sa période de congé postnatal d'une durée égale à la période d'hospitalisation de son enfant au-delà des 7 premiers jours. La durée de cette prolongation **ne peut toutefois dépasser 24 semaines** (168 jours calendrier).

A cet effet, le membre du personnel doit transmettre à la Direction déconcentrée, via son chef d'établissement, un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Lorsque durant cette prolongation de la période postnatale, l'hospitalisation du nouveau-né **continue**, le congé postnatal peut de nouveau être prolongé ; une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier doit être fournie à la Direction déconcentrée, via son chef d'établissement.

9.5. Décès du nouveau-né

Si le(s) nouveau(x) né(s) décède(nt), la mère peut obtenir le report de la partie du congé prénatal dont elle n'aurait pas encore bénéficié.

10. EXEMPLES

Rappel : DPA = date présumée (ou théorique) de l'accouchement et DRA date réelle de l'accouchement.

1. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement → 1 enfant

DPA = 01.03.2013

Mme Anne prend 6 semaines de repos prénatal : son dernier jour de travail est le 17/01/2013.

↳ Accouchement le 01/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 01/03/2013 : congé postnatal jusqu'au 02/05/2013 inclus.

Aucun solde prénatal – Reprise du travail le 03/05/2012.
Durée réelle du congé de maternité de Mme Anne : 15 semaines.

2. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement

→ jumeaux (ou grossesse multiple)

DPA = 15/03/2013

Mme Blandine prend 8 semaines de repos prénatal : le dernier jour de travail est le 17/01/2013.

↳Accouchement le 15/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 15/03/2013 : congé postnatal jusqu'au 16/05/2013 inclus.

Aucun solde prénatal – Reprise du travail le 17/05/2013.
Si elle le souhaite, prolongation de 2 semaines – dans ce cas, reprise du travail le 31/05/2013.

Durée réelle du congé de maternité de Mme Blandine : 17 semaines (19 semaines à sa demande).

3. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement

→ 1 enfant

DPA = 15/03/2013

Mme Carole travaille sans interruption (maladie ou autre absence) et prend seulement les 7 jours de repos avant DPA. Elle travaille donc jusqu'au 07/03/2013 inclus.

↳Accouchement le 15/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 15/03/2013 : congé postnatal obligatoire jusqu'au 16/05/2013 inclus.

Solde prénatal : 5 semaines (6 moins la semaine obligatoire) = 35 jours calendrier.
Report solde prénatal facultatif : 35 jours calendrier après le 16/05/2013 – Reprise du travail le 21/06/2013.
Durée réelle du congé de maternité de Mme Carole : 15 semaines.

4. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement

→ 1 enfant

DPA = 01/03/2013

Mme Dominique est malade du 28/01/2013 au 01/02/2013 puis est à nouveau absente à partir du 08/02/2013 et ne revient plus au travail.

↳Accouchement le 01/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 01/03/2013 congé postnatal obligatoire jusqu'au 02/05/2013 inclus.
Périodes prestées pendant la période prénatale :

DRA – 6s. = 18/01/2013 ➔ Du 18/01/2013 au 27/01/2013 = 10 jours calendrier
Du 28/01/2013 au 01/02/2013 = 0 jours *
Du 02/02/2013 au 07/02/2013 = 6 jours calendrier
A partir du 08/02/2013 = congé de maternité
Total = 16 jours calendrier

Report solde prénatal facultatif : 16 jours calendrier après le 02/05/2013 – Reprise du travail le lundi 21/05/2013.

* Les jours de maladie ne sont pas assimilés à des jours de travail pouvant être reportés à l'issue du repos postnatal.

5. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement

→ 1 enfant

DPA = 08/03/2013

Mme Elise est malade du 31/01/2013 au 06/02/2013 puis revient au travail du 07/02/2013 au vendredi 22/02/2013 (le congé de carnaval est compris dans cette période de travail) et s'absente jusqu'à son accouchement.

↳Accouchement le 08/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 08/03/2013 = congé postnatal obligatoire jusqu'au 09/05/2013 inclus.

Périodes prestées ou assimilées pendant la période prénatale :

DRA – 6s. = 25/01/2013 ➔ Du 25/01/2013 au 30/01/2013 = 6 jours calendrier
Du 31/01/2013 au 06/02/2013 = 0 jours *
Du 07/02/2013 au 24/02/2013 = 18 jours calendrier
A partir du 25/02/2013 = congé de maternité
Total = 24 jours calendrier

Report prénatal facultatif : 24 jours calendrier après le 09/05/2013 – Reprise le 03/06/2013.

* Les jours de maladie ne sont pas assimilés à des jours de travail pouvant être reportés à l'issue du repos postnatal.

6. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement

→ 1 enfant

DPA = 01/03/2013

Mme Fabienne travaille jusqu'au 25/01/2013 puis se casse le pied et ne revient pas au travail.

↳Accouchement le 01/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 01/03/2013 : congé postnatal obligatoire jusqu'au 02/05/2013 inclus.

Périodes prestées pendant la période prénatale :

DRA – 6s. = 18/01/2013 → Du 18/01/2013 au 25/01/2013 = 8 jours calendrier
A partir du 26/01/2013 = congé de maternité
Total = 8 jours calendrier

Report solde prénatal facultatif : 8 jours calendrier après le 02/05/2013 – Reprise du travail le 13/05/2013.

7. Date réelle de l'accouchement = date présumée de l'accouchement

→ jumeaux (ou grossesse multiple)

DPA = 15/03/2013

Mme Gaëlle a une grossesse à risque et doit rester allongée durant toute sa grossesse.

↳Accouchement le 15/03/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 15/03/2013 : congé postnatal jusqu'au 16/05/2013.

Aucun solde prénatal, elle est d'office en congé de maternité à partir du 18/01/2013 (8 semaines avant la date réelle de l'accouchement) – Reprise du travail le 17/05/2013.
Si elle le souhaite, prolongation de 2 semaines – Reprise du travail le 31/05/2013.
Si elle le souhaite également, prolongation de 1 semaine supplémentaire – Reprise du travail le 07/06/2013.

Durée réelle du congé de maternité de Mme Gaëlle : 17 semaines (19 ou 20 semaines à sa demande).

8. Date réelle de l'accouchement <u>après</u> date présumée de l'accouchement
→ 1 enfant

DPA = 18/02/2013

Mme Huguette prend un congé prénatal de 6 semaines avant DPA : elle débute son congé de maternité le 07/01/2013 (elle ne revient pas après les vacances de Noël).

↳Accouchement le 27/02/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 27/02/2013 : congé postnatal obligatoire jusqu'au 30/04/2013.

Aucun solde prénatal : elle avait droit à 6 semaines (elle en a pris plus)
Reprise du travail le 30/04/2013.
Durée réelle du congé de maternité de Mme Huguette : 15 semaines + 8 jours calendrier.

9. Date réelle de l'accouchement <u>après</u> date présumée de l'accouchement
→ 1 enfant

DPA = 23.03.2013

Mme Isa-Aura veut prendre un congé prénatal de 7 jours seulement : elle débute son congé de maternité le 15/03/2013.

↳Accouchement le 01/04/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 01/04/2013 : congé postnatal obligatoire jusqu'au 02/06/2013 inclus.

Périodes prestées pendant la période prénatale :

DRA – 6s. = 18/02/2013 → Du 18/02/2013 au 15/03/2013 = 28 jours calendrier
A partir du 16/03/2013 = congé de maternité
Total = 28 jours calendrier
Report solde prénatal facultatif de 28 jours calendrier – Fin du congé de maternité le 30/06/2013.

10. Date réelle de l'accouchement <u>après</u> date présumée de l'accouchement

→ 1 enfant

DPA = 08/03/2013

Mme Jenni est en congé de maladie liée à la grossesse (attesté par l'organisme de contrôle) du 10/01/2013 au 01/02/2013 puis revient au travail le 04/02/2013 jusqu'au 26/02/2013.

↳Accouchement le 11/03/2013.

Du 10/01/2013 au 01/02/2013 : congés de maladie liée à la grossesse (pas congés de maladie). Elle doit prendre 9 semaines à partir du 11/03/2013 : congé postnatal obligatoire jusqu'au 12/05/2013 inclus.
Périodes prestées pendant la période prénatale :

DRA – 6s. = 28/01/2013 → Du 28/01/2013 au 01/02/2013 = 0 jours *
Du 02/02/2013 au 26/02/2013 = 25 jours calendrier
A partir du 27/02/2012 = congé de maternité
Total = 25 jours calendrier

Report solde prénatal facultatif : 25 jours calendrier – Reprise du travail le 07/06/2013.

* Les jours de maladie liée à la grossesse comme les jours de congé de maladie « ordinaire » ne sont pas assimilés à des jours de travail pouvant être reportés à l'issue du repos postnatal.

11. Date réelle de l'accouchement <u>avant</u> date présumée de l'accouchement

→ jumeaux (ou grossesse multiple)

DPA = 15/03/2013

Madame Kenza voudrait ne prendre que 7 jours calendrier avant l'accouchement, escomptant garder 18 semaines de repos postnatal. Son dernier jour de travail est le jeudi 07/03/2013.

↳Accouchement le 07/03/2013 au soir (elle a donc entamé une journée de travail le même jour).

DRA – 8s. = 12/01/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 08/03/2013 = congé postnatal obligatoire jusqu'au 9/05/2013 inclus.

Solde prénatal : 8 semaines – 1 semaine (7 jours calendrier avant l'accouchement - on ne peut jamais les reporter même s'ils ont été prestés) = 49 jours calendrier.

On vérifie que Mme Kenza n'a pas été malade ou absente irrégulièrement entre le 11/01/2013 (DRA – 8s.) et le 01/03/2013 (DRA – 7 jours) : le solde prénatal est correctement établi : 49 jours calendrier ;

Report solde prénatal facultatif : 49 jours calendrier (7 semaines) – Reprise du travail le 28/06/2013.

Si Mme Kenza le demande, elle peut encore prolonger de 2 semaines.

12. Accouchement pendant les vacances – Définitive

→ 1 enfant

DPA = 15/08/2013

Mme Lauri-Anne est définitive.

↳Accouchement le 15/08/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 15/08/2013 = congé postnatal obligatoire jusqu'au 16/10/2013.

DRA – 6s. = 04/07/2013
Solde prénatal → si Madame Lauri-Anne a bien travaillé le dernier jour de l'année scolaire : 6 semaines (assimilées à des périodes de travail) – 7 jours calendrier avant l'accouchement = 35 jours calendrier (5 semaines).

Report solde prénatal facultatif : 35 jours calendrier – Fin du congé de maternité le 21/11/2013 inclus – Reprise du travail le 22/11/2013.

13. Accouchement pendant les vacances – Temporaire

→ 1 enfant

DPA = 15/08/2013

Mme Maelline est temporaire, elle a travaillé toute l'année scolaire 2012-2013, jusqu'au 30/06/2013.

↳Accouchement le 15/08/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 15/08/2013 = congé postnatal obligatoire jusqu'au 16/10/2013.

DRA – 6s. = 04/07/2013

Solde prénatal → si Madame Maelline a bien travaillé le dernier jour de l'année scolaire : 6 semaines (assimilées à des périodes de travail) – 7 jours calendrier avant accouchement = 35 jours calendrier (5 semaines).

Report solde prénatal facultatif : 35 jours calendrier – Fin du congé de maternité le 21/11/2013 – Reprise du travail le 22/11/2013.

14. Accouchement pendant les vacances – Temporaire

→ 1 enfant

DPA = 10/07/2013

Mme Nataëlle est temporaire, elle a travaillé toute l'année scolaire 2012-2013, jusqu'au 30/06/2013.

↳Accouchement le 08/07/213.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 08/07/2013 = congé postnatal obligatoire jusqu'au 08/09/2013.

DRA – 6s. = 27/05/2013 → Du 27/05/2013 au 01/07/2013 = 35 jours calendrier

Solde prénatal : 6 semaines – 7 jours calendrier avant accouchement (ne peuvent être reportés) = 35 jours calendrier (5 semaines).

Report solde prénatal facultatif : 35 jours calendrier – Reprise du travail le 14/10/2013.

On ne reporte **jamais** les 7 jours (obligatoires) avant l'accouchement, même s'ils sont prestés ou assimilés.

15 . Date réelle de l'accouchement <u>avant</u> date présumée de l'accouchement

→ 1 enfant

DPA = 20/02/2013

Mme Laura est malade du 21/01/2013 au 24/01/2013 puis revient au travail du 25/01/2013 au 05/02/2013 et s'absente jusqu'à son accouchement.

↳Accouchement le 18/02/2013.

Elle doit prendre 9 semaines à partir du 18/02/2013 = congé postnatal obligatoire jusqu'au 21/04/2013 inclus.

Périodes prestées ou assimilées pendant la période prénatale :

DRA – 6s. = 07/01/2013 ➔ Du 07/01/2013 au 20/01/2013 = 14 jours calendrier
Du 21/01/2013 au 24/01/2013 = 0 jours *
Du 25/01/2013 au 05/02/2013 = 12 jours calendrier
A partir du 06/02/2013 = congé de maternité
Total = 26 jours calendrier

Report prénatal facultatif : 26 jours calendrier après le 21/04/2013 – Reprise le 18/05/2013.

* Les jours de maladie ne sont pas assimilés à des jours de travail pouvant être reportés à l'issue du repos postnatal.

CHAPITRE 4 :

PAUSES D'ALLAITEMENT

a) <u>Bases légales ou réglementaires</u>

A.R. du 15/01/1974 (articles 57 à 65) ;
Circulaire n°583 du 08/08/2003 ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

b) <u>Nature du congé</u>

Pauses accordées à un membre du personnel féminin afin d'allaiter son enfant ou de tirer son lait.

Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé mis à sa disposition par le chef d'établissement ou le directeur du centre afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Le membre du personnel et le chef d'établissement, le directeur du centre ou le pouvoir organisateur peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

c) <u>Bénéficiaires</u>

Les membres du personnel féminin, **définitives ou temporaires**, en activité de service.

4. <u>Durée</u>

4.1. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

4.2. Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail de *4 heures* ou plus a droit à *une pause* sur cette journée.

4.3. Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins *7 heures 30* a droit à *deux* pauses sur cette journée.

4.4. La durée de la ou des pauses d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le membre du personnel et le chef d'établissement, le directeur du centre ou le pouvoir organisateur conviennent du ou des moments de la pause d'allaitement.

Le membre du personnel a droit de prendre des pauses d'allaitement pendant d*ouze mois* à partir de la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant et attestées par certificat médical, cette période peut être *prolongée de deux mois* au maximum.

5. Procédure

5.1 Le membre du personnel qui souhaite bénéficier de pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement, le directeur du centre ou le pouvoir organisateur *deux mois à l'avance.* Ce délai peut cependant être réduit de commun accord.

5.2 La demande du membre du personnel doit être introduite par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont un double est signé par le chef d'établissement ou le directeur du centre.

5.3 Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement établie soit par un certificat médical, soit par une attestation médicale délivrée par un centre de consultation des nourrissons :

- au début de l'exercice du droit ;
- ensuite tous les mois, à la date à laquelle le droit à la pause d'allaitement a été exercé.

6. Travail supplémentaire ou de nuit

La loi du 16/03/1971 précise que, durant la période d'allaitement, la travailleuse qu'elle bénéficie ou non des pauses durant ses prestations, ne peut effectuer de travail supplémentaire.

Par travail supplémentaire, il faut entendre tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant l'allaitement. Toutefois, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

Pendant la période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé de maternité, qu'il y ait ou non allaitement, sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la mère ou de l'enfant, les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit.

7. Rémunération

Le membre du personnel maintient sa rémunération pendant les périodes des pauses d'allaitement.

CHAPITRE 5 :

CONGE DE PATERNITE

A ne pas confondre avec le congé de circonstance.

1. Bases légales ou réglementaires

AR 15/01/1974 (article 56);
AR 08/12/1967 (article 43) ;
Décret du 06/06/1994, art. 55 (officiel subventionné);
Décret du 01/02/1993, art. 67 (libre subventionné);
Décret du 24/07/1997, articles 42, alinéa 3, 148 et 226 ;
Décret du 20/12/2001 (1), articles 151, alinéa 3, 269 et 402 ;
Circulaire n°583 du 08/08/ 2003 ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

Congé accordé lorsque la mère décède ou est hospitalisée entre la date de l'accouchement et la fin de son congé de maternité, en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

3. Bénéficiaires (en vigueur à partir du 22/03/2014)

Le membre du personnel homme ou femme vis-à-vis duquel la filiation est établie avec l'enfant. A défaut de celui-ci, auront successivement priorité les uns sur les autres le membre du personnel qui, au moment de la naissance :

a) Est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;

b) Cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;

c) Depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et effective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Ce congé est accessible tant au membre du personnel définitif qu'au membre du personnel temporaire.

Un seul membre du personnel a droit au congé de paternité, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les membres du personnel qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du a, du b et du c ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le présent congé est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption.

4. Conditions et durée

4.1 En cas *d'hospitalisation de la mère* au-delà du 7ème jour qui suit l'accouchement **et** si le nouveau-né quitte l'hôpital, le père peut prétendre à un congé de paternité égal au congé de maternité non encore épuisé par la mère.

Ce congé prend fin au plus tard au moment où l'hospitalisation de la mère se termine.

4.2. *En cas de décès de la mère* entre l'accouchement et la fin du congé de maternité auquel elle pouvait prétendre, le père peut obtenir un congé de paternité égal à ce que la mère n'a pas épuisé.

4.3. Ce congé est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption.

5. Procédure

5.1. En cas d'hospitalisation de la mère : Le membre du personnel qui souhaite bénéficier de ce congé doit en informer par écrit, via son chef d'établissement, la Direction déconcentrée dont il relève dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère.

Cet écrit mentionne la date de début du congé et la durée probable de l'absence.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

5.2. En cas de décès de la mère : Le membre du personnel qui veut prendre ce congé doit en informer par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère.

Cet écrit mentionne la date de début du congé et la durée probable de l'absence.

Un extrait de l'acte de décès de la mère sera transmis dans les meilleurs délais.

Compte tenu de la nature du congé, il va de soi que l'accord du chef d'établissement, du directeur du centre ou du pouvoir organisateur, n'est pas requis. Le chef d'établissement, le directeur du centre ou le pouvoir organisateur vise la demande congé.

Celle-ci doit être introduite via un formulaire CAD, auquel seront jointes les pièces utiles.

6. Rémunération – Situation administrative

Le congé de paternité – qui se substitue au congé de maternité – confère les mêmes droits et avantages que celui-ci.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.

Le travailleur définitif est rémunéré à 100% par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le travailleur temporaire est indemnisé par sa mutuelle.

7. Remplacement

Le remplacement est autorisé suivant la réglementation en vigueur ou instructions ministérielles.

CHAPITRE 6 :

CONGES D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE

1. Bases légales ou réglementaires

A.R. du 15/01/1974 (article 13 biset 13 ter) ;
Circulaire n°583 du 08/08/2003 ;
A.R. du 08/12/1967 (articles 8bis et 8ter) ;
Décret du 06/06/1994, article 55 (officiel subventionné) ;
Décret du 01/02/1993, article 67 (libre subventionné) ;
Décret du 24/07/1997, article 42, alinéa 3, 148 et 226 ;
Décret du 20/12/2001 (1), articles 151 alinéa 3, 269 et 402 ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

Congé d'accueil accordé lorsqu'un enfant de moins de douze ans est accueilli dans un foyer en vue de l'adoption, en vue de la tutelle officieuse ou suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

3. Bénéficiaires

Les membres du personnel qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

- Directeur et enseignant ;
- Auxiliaire d'éducation ;
- Paramédical, psychologique et social ;
- Services d'inspection ;
- Maîtres, professeurs et inspecteurs de religion ;
- Techniques des centres psycho-médico-sociaux ;
- Administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

☼ nommés ou engagés à titre définitif
ou
☼ stagiaires
ou
☼ désignés ou engagés à titre temporaire
et
☼ en activité de service

peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de ***douze ans*** ou en vue de l'accueil d'un enfant de moins de ***douze ans*** dans leur famille suite à une décision de placement dans une famille d'accueil.

La tutelle officieuse est ici assimilée à l'adoption.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande.

Si le membre du personnel qui sollicite le congé est marié ou cohabitant au sens de l'article 343 du Code civil et que les deux adoptants sont membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, ou membre de ce personnel et membre du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés, le congé peut, à la demande des adoptants, être scindé entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, il peut seul bénéficier du congé.

4. Durée

La durée maximale de ce congé est fixée à ***six semaines***.

La durée maximale est ***doublée*** lorsque l'enfant accueilli est ***handicapé*** et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales pour enfants handicapés.

Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer, attestée par l'acte de domiciliation établi par la Direction déconcentrée communale.

Toutefois, le congé d'accueil peut prendre cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Le membre du personnel qui adopte à la même date plusieurs enfants ne peut bénéficier que d'un seul congé d'accueil prenant cours à cette date.

Il en résulte que le membre du personnel qui adopte un nouvel enfant pendant la durée d'un précédent congé d'accueil entame immédiatement ce deuxième congé sans pouvoir épuiser le premier ; les congés d'accueil ne se cumulent donc pas, ils se chevauchent.

La durée du congé d'accueil ne peut alors en aucun cas excéder la durée de mise en disponibilité pour convenance personnelle à laquelle le membre du personnel définitif pourrait encore prétendre.

S'il s'avère au retour qu'aucune adoption n'a été réalisée :

- Pour le membre du personnel stagiaire ou définitif, la période de congé est d'office convertie en mise en disponibilité pour convenance personnelle dans la mesure où le membre du personnel peut toujours prétendre à une telle disponibilité. La mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé ; Si le membre du personnel a déjà bénéficié d'une telle disponibilité pour convenance personnelle pendant 5 ans, elle sera convertie en congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

- pour le membre du personnel temporaire, la période de congé est considérée comme une suspension de désignation ou d'engagement. Néanmoins, si pendant le congé une nomination ou un engagement à titre définitif est intervenu, cette nomination ou cet engagement sont maintenus (et on applique alors le paragraphe précédent à dater du jour de la nomination ou de l'engagement à titre définitif).

5. Procédure

5.1. Accord, avis ou visa du pouvoir organisateur

Congé de plein droit.

5.2. Documents administratifs

CAD accompagné :

- ❖ d'un acte de domiciliation de l'enfant accueilli, établi par l'administration communale ;
- ❖ des documents relatifs à l'adoption, à la tutelle officieuse ou au placement par décision judiciaire ;
- ❖ le cas échéant, de la preuve que l'enfant handicapé bénéficie des allocations évoquées au point 4 ;
- ❖ « Document 12 » ou « annexe 7/01 » ;
- ❖ inscription au registre des absences.

Le tout adressé à la Direction déconcentrée.

5.3. Introduction de la demande

Le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'un congé d'accueil introduit sa demande auprès de son pouvoir organisateur.
Cette demande précise la durée du congé d'accueil sollicité.

5.4. Délai d'introduction de la demande

Sauf circonstances exceptionnelles, 1 mois au moins avant le début du congé. Il va cependant de soi que le pouvoir organisateur doit être prévenu le plus tôt possible pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement.

6. Prestations à fournir

Le congé porte sur la totalité des prestations du membre du personnel

7. Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé

8. Rémunération

Le congé d'accueil est assimilé à une période d'activité de service. Il est rémunéré.

Remarque : une prime d'adoption est versée par l'ONAFTS sur production d'une copie légalisée de l'acte d'adoption.

ONAFTS - Service Enseignement
Rue de Trêves, 70
1040 BRUXELLES

☏: 02 / 237.21.12
🖷 : 02 / 237.24.70

→ http://www.rkw.be/Fr/Adoption/how.php

9. Remplacement

Autorisé pour les périodes ou la charge (dans le supérieur non universitaire), non prestées, pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

CHAPITRE 7 :

AUTRES CONGES LIES A LA PARENTALITE

A. Congé de circonstance pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'évènement, le membre du personnel vit en couple.

A ne pas confondre avec le congé de paternité.

1. Bases légales et références

A.R. du 15/01/1974 (article 5) ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

Congé pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'évènement, le membre du personnel vit en couple.

Depuis le 22/03/2014, ce congé doit être pris dans les ***4 mois*** qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Il peut être fractionné.

3. Bénéficiaires

Les membres du personnel qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

- Directeur et enseignant ;
- Auxiliaire d'éducation ;
- Paramédical, psychologique et social ;
- Services d'inspection ;
- Maîtres, professeurs et inspecteurs de religion ;
- Techniques des centres psycho-médico-sociaux ;
- Administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Communauté française.

☼ nommés ou engagés à titre définitif
ou
☼ stagaire
ou
☼ désignés ou engagés à titre temporaire
et
☼ en activité de service

Le père ou la personne ayant reconnu l'enfant a droit à ce congé indépendamment du fait qu'il soit ou non domicilié sous le même toit que la mère.

4. Durée

10 jours ouvrables (même en cas de naissances multiples)

Par « jours ouvrables », il faut entendre, selon le cas,

- les jours de scolarité ;
- les jours de fonctionnement (centres PMS) ;
- les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus, sauf jours fériés légaux et 27 septembre (personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service).

5. Procédure

Le membre du personnel qui sollicite ce congé doit fournir à son chef d'établissement, directeur ou supérieur hiérarchique le justificatif et l'extrait d'acte de naissance qui sera conservé dans le dossier du membre du personnel.

6. Rémunération

Ce congé est assimilé à de l'activité de service et rémunéré. Il n'a pas de répercussion sur le régime des congés de maladie ou sur la pension.

7. Remplacement

Le membre du personnel qui bénéficie du congé peut être remplacé pour autant que le congé ne soit pas fractionné.

Ne sera pas considéré comme fractionnement, la période de congé de 10 jours entrecoupée par exemple de la semaine de vacances de carnaval.

Exemple : Le membre du personnel prend son congé de circonstance du 24/02/2014 jusqu'au 15/03/2014 (congé de carnaval du 03/03/2014 au 07/03/2014).

B. Congé exceptionnel pour cas de force majeure pouvant notamment résulter de la maladie ou d'un accident d'un enfant.

1. Bases légales ou réglementaires

A.R. du 15/01/1974 (article 5 bis) ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

Ce congé résulte de la maladie ou de l'accident survenu à l'enfant habitant sous le même toit que le membre du personnel.

3. Bénéficiaires

Les membres du personnel qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

- Directeur et enseignant ;
- Auxiliaire d'éducation ;
- Paramédical, psychologique et social ;
- Services d'inspection ;
- Maîtres, professeurs et inspecteurs de religion ;
- Techniques des centres psycho-médico-sociaux ;
- Administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Communauté française.

☼ nommés ou engagés à titre définitif
ou
☼ stagiaires
ou
☼ désignés ou engagés à titre temporaire
et
☼ en activité de service

4. Durée

La durée de ce congé ne peut excéder **quatre** jours ouvrables par **année civile**.

Toutefois, cette durée peut être portée à **huit** jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de **douze ans**.

→ Pour prétendre à cette exception, dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne qui vit en couple a effectivement utilisé les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir.

→ la durée de ce congé est porté à 8 jours ouvrables dans le cas d'une famille monoparentale.

Ce congé peut être fractionné.

Par « jours ouvrables », il faut entendre, selon le cas,

- les jours de scolarité ;
- les jours de fonctionnement (centres PMS) ;
- les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus, sauf jours fériés légaux et 27 septembre (personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service).

5. Procédure

Une attestation médicale sur papier libre témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de l'enfant malade ou accidenté.

Cette attestation est transmise à son chef d'établissement, directeur ou supérieur hiérarchique qui la conservera dans le dossier du membre du personnel.

En aucune manière, elle ne doit être transmise à l'organisme chargé des contrôles des absences pour malade.

6. Rémunération

Ce congé est assimilé à de l'activité de service et rémunéré. Il n'a pas de répercussion sur le régime en cas de maladie ou la pension.

C. Interruption de la carrière dans le cadre du congé parental

1. Bases légales ou réglementaires

A.R. du 12/08/1991 ;
A.E.C.F. du 03/12/1992 ;
Décret du 06/06/1994, art. 55 (officiel subventionné);
Décret du 01/02/1993, art. 67 (libre subventionné);
Décret du 20/12/1996 (M.B. du 14/05/1997) ;
Décret du 24 juillet 1997, articles 42, alinéa 3, 148 et 226 ;
Décret du 20/12/2001 (1), articles 151, alinéa 3, 269 et 402 ;
Circulaire n° 582 du 07/08/2003 complétée par la circulaire n°1396 du 14/03/2006
Circulaire n°1120 du 10/05/ 2005 ;
Circulaire n° 4171 du 10/10/2012.
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

L'interruption de carrière dont il est question dans le présent chapitre est définie à l'article 4 *quater* de l'arrêté royal du 12 août 1991, tel que modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999 : « lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental ».

3. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental, du chef d'une fonction principale, les membres du personnel :

- Directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de promotion ou de sélection ainsi que les membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, et les membres du personnel des Ecoles supérieures des Arts qui occupent un emploi conféré par mandat ;
- Auxiliaire d'éducation ;
- Paramédical, psychologique et social ;
- Service d'inspection ;
- Maîtres, professeurs et inspecteurs de religion ;
- Techniques des centres psycho-médico-sociaux ;
- Administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Communauté française ;
- Tout autre membre du personnel bénéficiant d'une subvention-traitement à charge de la Fédération WallonieBruxelles.

☼ nommés ou engagés à titre définitif
ou
☼ stagiaires
ou
☼ engagés temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts
ou
☼ au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique, être désignés ou engagés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique

<u>et ils doivent également</u>

☼ bénéficier d'une subvention-traitement, le cas échéant d'attente, à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

☼ être en activité de service
ou
☼ en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge (dans ces deux cas le membre du personnel qui obtient une interruption de la carrière professionnelle est supposé exercer le nombre d'heures, de périodes ou de leçons qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)
ou
☼ être en interruption partielle irréversible de la carrière après l'âge de 50 ans
ou
☼ être en congé pour prestations réduites
ou
☼ être en interruption partielle de la carrière professionnelle.

L'interruption de carrière pour congé parental peut être :
- complète
- à mi-temps
- à un cinquième-temps.

L'interruption de carrière à quart-temps, qui ne donnait pas lieu à une allocation, a été supprimée dans l'enseignement.

<u>Prestations à fournir</u>

Aucune dans l'hypothèse d'une interruption de carrière complète.

La moitié, les quatre-cinquièmes, selon le cas, de la fonction à prestations complètes en cas d'interruption de carrière partielle.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération le nombre minimum d'heures, de périodes ou de leçons requis, périodes ou leçons supplémentaires au-delà de la fraction horaire qu'il conserve. Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une période complète, à une heure complète ou à une leçon complète.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de deux heures, périodes ou leçons supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

Exemples :

Dénominateur	Prestations à fournir obligatoirement	
	I/C à 1/2 tps	**I/C. à 1/5 tps**
20	10	16
22	11	18
24 (y compris instituteur primaire)	12	20
26 (enseignement maternel)	13	21
30	15	24
+ 1 ou 2 périodes, heures ou leçons pour motifs pédagogiques		

Volume des prestations :	**Répartitions maximales sur :**	**Limitations à :**
inférieur à 2/5ème temps	3 jours	3 demi-journées
égal à 2/5ème temps	3 jours	4 demi-journées
entre 2/5ème et ½ temps	3 jours	4 demi-journées
égal au ½ temps	4 jours	5 demi-journées
entre ½ temps et ¾ temps	4 jours	6 demi-journées
égal à ¾ temps	4 jours	6 demi-journées
entre ¾ temps et 4/5ème temps	4 jours	7 demi-journées
égal à 4/5ème temps	4 jours	7 demi-journées

4. Durée

Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle accordé lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental est limité, depuis le 01/08/2012 ;

* à ***4 mois maximum*** en cas d'une interruption complète (précédemment 3 mois)→ ou 3 mois avec allocations + 1 mois sans allocation si l'enfant est né avant le 08/03/2012 ;

* à ***8 mois maximum*** en cas d'une interruption partielle à mi-temps (précédemment 6 mois) → ou 6 mois avec allocations + 2 mois sans allocation si l'enfant est né avant le 08/03/2012 ;

* à ***20 mois maximum*** en cas d'une interruption partielle à cinquième-temps → ou 15 mois avec allocations + 5 mois sans allocation si l'enfant est né avant le 08/03/2012.

A partir du 01/08/2012, les allocations sont payées pour tous les mois pour l'enfant né à partir du 08/03/2012.

N.B. : le congé pour interruption de la carrière à quart temps n'étant pas couvert par une allocation d'interruption de l'ONEM, la durée n'en est pas précisée.

Attention ! Pour un même enfant, le membre du personnel doit opérer un choix entre ces trois types d'interruption de carrière, complète ou partielle. Ce choix est définitif.

Le membre du personnel qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné avant d'être désigné ou engagé dans l'enseignement ne peut plus bénéficier de cette interruption de carrière.

Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de carrière pour raison particulière dont question ici se termine en tout cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement à titre temporaire prend fin.

La durée de l'interruption de carrière pour congé parental étant définie, le membre du personnel concerné peut reprendre ses fonctions ou les exercer à nouveau complètement même après le 1er mai de l'année scolaire ou académique.

Depuis le 01/04/2010, le membre du personnel a droit au congé parental :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

- dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant la période qui débute à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.
- Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médicosociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

La condition du douzième anniversaire et du vingt et unième anniversaire doivent être satisfaites au plus tard pendant la période du congé parental.

L'interruption de carrière pour congé parental ne peut pas être fractionnée.

Exemples :

- Un membre du personnel obtient une interruption de carrière à temps plein du 15/04/2013 au 30/06/2013 ou 2 mois et 17 jours. Il ne pourra pas reporter le solde de 1 mois et 13 jours.

- Un membre du personnel temporaire obtient une interruption de carrière à cinquièmes temps à partir du 01/09/2013. Celle-ci se terminera d'office au plus tard avec la fin de sa désignation, c'est-à-dire, au 30/06/2014. Il ne pourra pas reporter le solde de 10 mois.

La fin prématurée d'une interruption de carrière pour congé parental n'est pas autorisée.

5. Procédure

5.1. Accord, avis ou visa du pouvoir organisateur

Au moins 30 jours avant le début de l'interruption de carrière, le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'une interruption de carrière professionnelle en informe par écrit le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire du pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné.

Par conséquent, un simple visa du pouvoir organisateur est requis en ce qui concerne l'introduction de la demande.

5.2. Documents administratifs

- Au plus tard au moment où l'interruption de carrière pour congé parental prend cours, le membre du personnel fournit, selon le cas :
  - un extrait d'acte de naissance de l'enfant
  - et/ou une attestation de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence
  - s'il y a lieu, une attestation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant de 66 % au moins, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

- Le chef d'établissement, le directeur du centre ou le pouvoir organisateur transmet à la Direction déconcentrée de la Fédération Wallonie-Bruxelles le formulaire CAD et une copie du formulaire C61-FS adressé au bureau de chômage l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.
  Le membre du personnel précise s'il opte pour une interruption complète ou partielle et, dans ce dernier cas, précise la fraction.

  Il indique la durée de cette interruption de carrière.

  Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 dûment complété par le bureau de chômage en question, il le transmet immédiatement à son chef d'établissement, à son directeur de centre ou à son pouvoir organisateur qui en dresse copie à la Direction déconcentrée ou service de la Fédération Wallonie-Bruxelles dont dépend le membre du personnel.

  Le formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site : www.onem.fgov.be ou demandé au Service Interruption de Carrière à l'Administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél. 02-515.41.11 – fax 02-514.11.06, ou encore auprès des bureaux de chômage.

Le formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement ou le pouvoir organisateur. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

Copie du formulaire C62 délivré par l'ONEM doit être remise au chef d'établissement, directeur du centre ou au pouvoir organisateur.

L'inscription au registre des absences n'est pas requise.

6. Montant des allocations d'interruption de carrière pour congé parental

Le membre du personnel concerné ne perçoit pas de traitement ou de subvention-traitement pour les heures abandonnées mais une allocation payée par l'ONEM.

Vous pouvez consulter les montants de cette allocation sur le site de l'ONEM :

http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Barema/Tabellen/Thematisch_FR.pdf

Ces allocations sont indexées en même temps que les allocations sociales. L'indexation est applicable à partir du 2ème mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

7. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'arrêté royal du 12 août 1991, relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux ne fait aucune distinction entre les interruptions de carrière (pour motif d'ordre purement personnel) et les interruptions de carrière pour congé parental.

Il en résulte donc que sans préjudice des incompatibilités découlant du statut applicable au membre du personnel, les allocations d'interruption **peuvent** être cumulées avec les revenus provenant soit :

- de l'exercice d'un mandat politique ;
- d'une activité accessoire en qualité de travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) déjà exercée durant au moins les 3 mois qui précèdent l'interruption de la carrière. Par activité accessoire, il faut entendre ici l'activité dont la fraction d'occupation, c'est-à-dire le nombre d'heures de prestation en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de prestation dans l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations sont diminuées.

- de l'exercice d'une activité en qualité d'indépendant pendant une période maximale de un an **s'il s'agit d'une interruption de carrière complète** : est considérée comme activité indépendante celle qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut National d'Assurance Sociale pour Travailleurs Indépendants (INASTI).

Les allocations d'interruption de carrière **ne peuvent pas** être cumulées avec une pension à charge de l'Etat belge. Toutefois, les membres du personnel qui bénéficient d'une pension de survie peuvent interrompre leu carrière professionnelle, mais la pension de survie est suspendue aussi longtemps qu'ils bénéficient d'une allocation de carrière. Pour conserver leur pension de survie, ils doivent renoncer à l'allocation d'interruption. Ils restent en interruption de carrière sans allocations.

8. Position administrative et statutaire

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle pour congé parental, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

Le membre du personnel en interruption de carrière pour congé parental est en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

9. Remplacement

Afin d'assurer l'encadrement des élèves et la poursuite des tâches, le membre du personnel qui interrompt sa carrière est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel en interruption de carrière pour congé parental peut être temporairement remplacé par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion.
Dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent à l'emploi de recrutement abandonné, soit complètement, soit partiellement.

Dans tous les cas, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement ainsi que dans le respect des conditions de subventionnement.

10. Allocations familiales et soins de santé

Durant l'interruption de carrière pour congé parental, le droit aux allocations familiales et aux soins de santé est maintenu.

11. Impact de l'interruption de carrière pour congé parental sur la pension

Les membres du personnel qui ont des questions concernant l'assimilation des périodes d'interruption de carrière pour l'octroi de la pension doivent s'adresser au Service de pensions du secteur public :

SdPSP
SERVICE DES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Place Victor Horta 40 - boîte 30 - 1060 Bruxelles

☎ : 02/558.60.00

: www.sdpsp.fgov.be

Une brochure s'intitulant « Interruptions de carrière et périodes d'absences – Quelles en sont les conséquences sur ma pension? » sera bientôt disponible. Cette brochure décrit les règles applicables aux agents statutaires.

Elle peut être obtenue auprès du SdPSP → ☎ : 02/558.63.73 ou peut être téléchargée sur le site.

D. Interruption de la carrière pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur

1. Bases légales ou réglementaires

A.R. du 12/08/1991 ;
AECF du 03/12/1992 ;
Décret du 06/06/1994, art. 55 (officiel subventionné);
Décret du 01/02/1993, art. 67 (libre subventionné);
Circulaire n° 4171 du 10/10/2012.
Décret du 10/04/2003 (M.B. du 23/05/2003)
Circulaire n° 582 du 07/08/2003 complétée par la circulaire n°1396 du 14/03/2006
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

L'interruption de carrière dont il est question dans le présent chapitre est définie à l'article 4 ter/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991, tel que modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999 : « pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites **d'une maladie grave ».**

3. Bénéficiaires

Peuvent prétendre à cette interruption de la carrière professionnelle pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites **d'une maladie grave**, du chef d'une fonction principale, les membres du personnel :

- Directeur et enseignant, y compris les membres du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de promotion ou de sélection ainsi que les membres du personnel des Hautes Ecoles qui exercent des fonctions électives, et les membres du personnel des Ecoles supérieures des Arts qui occupent un emploi conféré par mandat ;
- Auxiliaire d'éducation ;
- Paramédical, psychologique et social ;
- Service d'inspection ;
- Maîtres, professeurs et inspecteurs de religion ;
- Techniques des centres psycho-médico-sociaux ;
- Administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Communauté française ;
- Tout autre membre du personnel.

☼ nommés ou engagés à titre définitif
ou
☼ stagiaires
ou
☼ engagés temporairement à durée indéterminée dans une Haute Ecole ou une Ecole supérieure des Arts

ou

☼ au plus tard dans les trente jours qui suivent la rentrée scolaire ou académique, être désignés ou engagés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire ou académique

et ils doivent également

☼ bénéficier d'une subvention-traitement, le cas échéant d'attente, à charge du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

☼ être en activité de service

ou

☼ en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge (dans ces deux cas le membre du personnel qui obtient une interruption de la carrière professionnelle est supposé exercer le nombre d'heures, de périodes ou de leçons qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge)

ou

☼ être en interruption partielle irréversible de la carrière après l'âge de 50 ans

ou

☼ être en congé pour prestations réduites

ou

☼ être en interruption partielle de la carrière professionnelle.

Est considérée comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale qui est considérée ainsi par un médecin traitant de l'enfant gravement malade et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire.

L'interruption de carrière pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave **doit être complète.**

Cette possibilité est offerte pour :

- le membre du personnel qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui ;
- le membre du personnel qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les membres du personnel visés ci-dessus ne peuvent faire usage de cette possibilité d'interruption de carrière, les membres du personnel suivants peuvent également utiliser cette possibilité :

- le membre du personnel qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui ;
- ou lorsque de dernier membre du personnel se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de l'enfant.

Prestations à fournir

Aucune.

4. Durée

Le congé pour interruption complète de la carrière professionnelle accordé pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave est de 1 semaine éventuellement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

L'interruption complète de la carrière professionnelle peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimum d'un mois lorsque le membre du personnel, immédiatement après l'interruption complète visée dans ce chapitre, souhaite exercer le droit prévu à l'article 4ter pour le même enfant gravement malade.

Le membre du personnel qui veut bénéficier de cet article 4ter prévu pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave, voit la possibilité d'interrompre sa carrière de manière complète pour une période limitée à 12 mois au maximum par patient. Ces périodes d'interruption peuvent seulement être prises par périodes de minimum un mois et maximum trois mois, consécutives ou non, jusqu'au moment ou le maximum de 12 mois est atteint.

Toutefois, la période maximale de 12 mois par patient est réduite des périodes d'interruption de carrière complète dont le membre du personnel a déjà bénéficié pour le même patient sur la base d'un autre texte légal ou réglementaire d'exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 qui prévoyait ou prévoit la même possibilité.

5. Procédure

5.1 Le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'une interruption de carrière professionnelle pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave en informe, **dès que possible**, le Ministre ou son délégué par l'intermédiaire de son chef d'établissement, du directeur du centre ou du pouvoir organisateur.

5.2 Le chef d'établissement, le directeur de centre ou le pouvoir organisateur transmet à la Direction déconcentrée de la Fédération Wallonie-Bruxelles le formulaire CAD et une copie du formulaire C61-FS adressé au bureau de chômage l'ONEM dans le ressort duquel réside le membre du personnel concerné.

Le formulaire C61-FS peut être téléchargé sur le site : www.onem.fgov.be ou demandé au Service Interruption de Carrière à l'Administration centrale de l'ONEM, Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 Bruxelles – tél. 02-515.41.11 – fax 02-514.11.06, ou encore auprès des bureaux de chômage.

Ce formulaire C61-FS doit être daté et signé par le chef d'établissement, le directeur du centre ou le pouvoir organisateur. Il doit en outre être revêtu du sceau de l'établissement ou du centre.

Une fois que ce dernier reçoit de l'ONEM le formulaire C62 dûment complété par le bureau de chômage en question, il en transmet immédiatement une copie à son chef d'établissement ou à son pouvoir organisateur qui en dresse copie à la Direction déconcentrée ou au Service de la Fédération Wallonie-Bruxelles dont dépend le membre du personnel.

Le CAD devra être accompagné d'une attestation délivrée par le médecin traitant de l'enfant gravement malade et d'où il ressort que le membre du personnel est disposé à l'assister ou à lui donner des soins.

La preuve de l'hospitalisation de l'enfant est apportée par une attestation de l'hôpital concerné.

Lorsque l'hospitalisation est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement auprès de l'autorité dont il relève. Dans ce cas, le membre du personnel fournit, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation. Cette possibilité vaut également dans le cas où le congé est prolongé d'une semaine.

6. Montant des allocations d'interruption de carrière pour assistance médicale

Le membre du personnel concerné ne perçoit pas de subvention- traitement pour les heures abandonnées mais une allocation payée par l'ONEM.

Vous pouvez consulter les montants de cette allocation sur le site de l'ONEM :

http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Barema/Tabellen/Thematisch_FR.pdf

Ces allocations sont indexées en même temps que les allocations sociales. L'indexation est applicable à partir du 2ème mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une adaptation.

7. Cumuls autorisés

En matière de cumuls, l'article 6 de l'arrêté royal du 12 août 1991, relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux ne fait aucune distinction entre les interruptions de carrière (pour motif d'ordre purement personnel) et les interruptions de carrière pour congé parental.

Il en résulte donc que sans préjudice des incompatibilités découlant du statut applicable au membre du personnel, les allocations d'interruption **peuvent** être cumulées avec les revenus provenant soit :

- de l'exercice d'un mandat politique ;
- d'une activité accessoire en qualité de travailleur salarié (y compris dans l'enseignement) déjà exercée durant au moins les 3 mois qui précèdent l'interruption de la carrière. Par activité accessoire, il faut entendre ici l'activité dont la fraction d'occupation, c'est-à-dire le nombre d'heures de prestation en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de prestation dans l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations sont diminuées.
- de l'exercice d'une activité en qualité d'indépendant pendant une période maximale de un an s'il s'agit d'une interruption de carrière complète : est considérée comme activité indépendante celle qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut National d'Assurance Sociale pour Travailleurs Indépendants (INASTI).

Les allocations d'interruption de carrière **ne peuvent pas** être cumulées avec une pension à charge de l'Etat belge. Toutefois, les membres du personnel qui bénéficient d'une pension de survie peuvent interrompre leu carrière professionnelle, mais la pension de survie est suspendue aussi longtemps qu'ils bénéficient d'une allocation de carrière. Pour conserver leur pension de survie, ils doivent renoncer à l'allocation d'interruption.

8. Position administrative et statutaire

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

Le membre du personnel est en congé non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service.

9. Remplacement

Afin d'assurer l'encadrement des élèves et la poursuite des tâches, le membre du personnel qui interrompt sa carrière est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel en interruption de carrière pour congé parental peut être temporairement remplacé par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent à l'emploi de recrutement abandonné, soit complètement, soit partiellement.

Dans tous les cas, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement ainsi que dans le respect des conditions de subventionnement.

10. Allocations familiales et soins de santé

Durant l'interruption de carrière pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave, le droit aux allocations familiales et aux soins de santé est maintenu.

11. Impact de l'interruption de carrière pour congé parental sur la pension

Les membres du personnel qui ont des questions concernant l'assimilation des périodes d'interruption de carrière pour l'octroi de la pension doivent s'adresser au Service de pensions du secteur public :

SdPSP
SERVICE DES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Place Victor Horta 40 - boîte 30 - 1060 Bruxelles

☎ : 02/558.60.00

: www.sdpsp.fgov.be

Une brochure s'intitulant « Interruptions de carrière et périodes d'absences – Quelles en sont les conséquences sur ma pension? » sera bientôt disponible. Cette brochure décrit les règles applicables aux agents statutaires.

Elle peut être obtenue auprès du SdPSP → ☎ : 02/558.63.73 ou peut être téléchargée sur le site.

E. Congé parental

1. Bases légales ou réglementaires

A.E.C.F. du 02/01/1992 ;
Décret du 05/05/2003 ;
Décret du 06/06/1994, art. 55 (officiel subventionné);
Décret du 01/02/1993, art. 67 (libre subventionné);
Décret du 24/07/1997, articles 42, alinéa 3, 148 et 226 ;
Décret du 20/12/2001 (1), articles 151, alinéa 3, 269 et 402 ;
Circulaire n° 583 du 08/08/2003 ;
- Vade-mecum sur les congés, disponibilités et absences dans l'enseignement subventionné par la FWB : circulaire n°4467 du 24/06/2013.

2. Nature du congé

Congé parental

3. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du congé parental les membres du personnel, nommés ou engagés à tire définitif ainsi que les temporaires, en activité de service.

Le congé peut être accordé au membre du personnel tant que l'enfant dont il est le père ou la mère, ou encore qu'il a adopté, n'a pas atteint l'âge de *douze ans*.

4. Durée

Sa durée maximale est de *trois mois* après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Le congé est non fractionnable. Il se prend par journées entières et par périodes de *minimum un mois*.

5. Procédure

Un mois au moins avant le début du congé sollicité, (au plus tard le 15 juin si le congé prend cours le 1er septembre ou le 15 septembre dans l'enseignement supérieur non universitaire), le membre du personnel adresse sa demande motivée au Chef d'établissement, au directeur du centre ou au pouvoir organisateur qui la transmet à la Direction déconcentrée.

6. Rémunération – position administrative

Le congé parental n'est pas rémunéré mais est assimilé à une période d'activité de service.

7. Activité lucrative

L'exercice d'une activité lucrative n'est pas autorisé pendant le congé parental.

8. Remplacement

Le membre du personnel en congé parental peut être remplacé (cfr réglementation en vigueur).

9. Droits sociaux

Attention ! Aucun bon de cotisation à l'assurance maladie-soins de santé n'est transféré par la Fédération Wallonie-Bruxelles à la banque-carrefour de sécurité sociale. Le membre du personnel veillera donc à prendre contact avec sa mutuelle pour assurer la continuité de sa couverture sociale (inscription sur le carnet du conjoint, assurance continuée…)

La période de congé parental est valorisable pour la pension.