

Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor twee jaar.

Interesse ?

Bezorg ons jouw sollicitatiebrief met CV en vermelding van de functie uiterlijk op **5 mei 2010** per aangetekend schrijven naar :

OPZ Geel

T.a.v. Iris Croonenberghs

Dr. Sanodreef 4

2440 Geel

Voor meer informatie over de functie kan je tevens terecht op de website www.jobpunt.be

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2010/202302]

11 FEVRIER 2010. — Circulaire relative aux congés et dispenses dans la Fonction publique locale et provinciale

A Mmes et MM. les Membres des collèges provinciaux et communaux,
les Président(e)s des Intercommunales,
les Président(e)s des Centres publics d'Action sociale,
les Président(e)s des Associations "chapitre XII",
Mesdames,
Messieurs,

A l'instar de la circulaire allocations et indemnités et dans la foulée de la régionalisation des énormes afférentes aux pouvoirs locaux et provinciaux, il était important de produire un document de référence contenant les recommandations du Gouvernement wallon en ce qui concerne les congés et dispenses applicables aux membres du personnel des provinces, communes, C.P.A.S., intercommunales et associations " chapitre XII ".

Afin d'en faciliter la lecture et la compréhension, les textes anciens ont été réexaminés, modernisés et adaptés lorsque cela était nécessaire et possible. L'ensemble des congés et dispenses fait donc l'objet d'une fiche individuelle sur laquelle sont repris :

1. Les références légales qui sous-tendent, le cas échéant, l'octroi du congé et ce, dans la mesure où elles s'appliquent au personnel statutaire.

Il n'a pas été jugé utile de reprendre les congés qui relèvent exclusivement de dispositions légales précises telles que, par exemple, les congés politiques, les congés ou dispenses pour activités syndicales, le départ anticipé mi-temps,...etc.

2. Le personnel concerné par le congé.

On relèvera que certains types de congés sont applicables aux agents contractuels, ceci néanmoins sans préjudice de réglementations existantes notamment en matière d'indemnités d'assurance maladie-invalidité (congé de maternité par ex.) et dans la mesure où ce type de personnel ne bénéficie pas d'autres dispositions légales qui s'avèreraient plus favorables.

Il est à noter que la possibilité est donnée à l'autorité locale et provinciale concernée d'exclure, raisonnablement et dans l'intérêt du service, certains grades de certains types de congé tels que, notamment, les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle ou les absences de longue durée pour raisons familiales.

3. La définition du congé et ou de la dispense.

4. Les conditions et les modalités d'octroi.

Le cas échéant et sauf dispositions légalement prévues à cet effet, il appartient à l'autorité locale et provinciale de fixer certaines procédures relatives à l'introduction de la demande éventuelle du congé et à son octroi.

5. Les incidences sur la carrière de l'agent.

A ce propos, il convient de rappeler que pour la détermination de la position administrative, l'agent est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

Sauf disposition contraire, l'agent en activité de service a droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Il ne peut s'absenter du service que s'il a obtenu un congé ou une dispense.

6. Les particularités.

Il va de soi que les présentes recommandations s'inscrivent dans le prolongement des dispositions légales ou réglementaires déjà en vigueur, auxquelles elles ne peuvent en aucun cas déroger. Elles constituent néanmoins une référence pour l'établissement des statuts locaux et provinciaux, lesquels doivent être envisagés en tenant compte des spécificités locales ainsi que des nécessités de service.

Elles n'ont pas pour objectif de remettre en cause des avantages déjà acquis mais sont de nature à autoriser certains aménagements qui n'étaient pas permis à ce jour.

Il est bien évident que l'adoption des recommandations susvisées postule de votre part l'absolue nécessité d'une insertion dans les dispositions générales en matière de personnel sans omettre la transmission à l'autorité de tutelle, pour approbation et ce, dans le respect des dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et de la Loi organique des C.P.A.S.

Il en va de même du respect de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution.

Namur, le 11 février 2010.

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,
P. FURLAN

TABLE DES MATIERES

Fiche 01 Congé annuel de vacances et jours fériés
Fiche 02 Congés de circonstances et exceptionnels
Fiche 03 Congés pour motifs impérieux d'ordre familial
Fiche 04 Congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées
Fiche 05 Congé pour don de moëlle osseuse, de tissus ou d'organes
Fiche 06 Congé pour examens médicaux prénatals
Fiche 07 Congé pour la protection de la femme enceinte ou allaitante
Fiche 08 Congé de maternité
Fiche 09 Congé de paternité
Fiche 10 Congé parental
Fiche 11 Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur
Fiche 12 Congés de maladie
Fiche 13 Congés pour prestations réduites en cas de maladie
Fiche 14 Absences résultant d'un accident du travail ou maladie professionnelle
Fiche 15 Congé de prophylaxie
Fiche 16 Congé pour prestations réduites pour convenance personnelle
Fiche 17 Disponibilité pour convenance personnelle
Fiche 18 Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales
Fiche 19 Dispenses de services
Fiche 20 Congé compensatoire
Fiche 21 Congé ou dispense de service pour formation
Fiche 22 Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées
Fiche 23 Congé pour stage
Fiche 24 Congé pour mission
Fiche 25 Congé pour fonctions dans un cabinet ministériel...

Fiche 01. Congé annuel de vacances et jours fériés**A. Congé annuel de vacances**

1. Références légales

Les agents des Pouvoirs locaux et provinciaux sont soumis soit au régime des vacances annuelles visé à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume, soit au minimum au régime des vacances annuelles visé au Titre III de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Il appartient à l'autorité compétente de prendre une décision déterminant le régime des vacances annuelles applicable aux contractuels. (loi du 26 juin 1992, article 17) à défaut, c'est le régime des travailleurs salariés qui s'appliquera.

Les agents ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale ne peut jamais être inférieure à vingt-quatre jours ouvrables pour des prestations complètes. (loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail).

Conformément aux dispositions légales relatives aux droits minimaux de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, §5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités il est recommandé de fixer le nombre minimum de jours de congé de vacances comme suit :

- 1° moins de quarante-cinq ans : vingt-six jours ouvrables;
- 2° à partir de quarante-cinq ans : vingt-sept jours ouvrables;
- 3° à partir de cinquante ans : vingt-huit jours ouvrables;
- 4° à partir de soixante ans : vingt-neuf jours ouvrables;
- 5° à partir de soixante et un ans : trente jours ouvrables;
- 6° à partir de soixante-deux ans : trente et un jours ouvrables;
- 7° à partir de soixante-trois ans : trente-deux jours ouvrables;
- 8° à partir de soixante-quatre ans : trente-trois jours ouvrables.

2. Conditions et modalités d'octroi

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent dans le courant de l'année.

Le congé est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine.

Il doit être pris durant l'année civile concernée.

Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Si les nécessités de service l'exigent, l'agent peut obtenir le report des jours de congé non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Le congé annuel de vacances est toutefois réduit à due concurrence, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après :

- 1° les congés pour participer à des élections ou pour accomplir un stage;
- 2° le départ anticipé à mi-temps;
- 3° la semaine volontaire de quatre jours;
- 4° les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;
- 5° les congés pour mission;
- 6° le congé pour interruption de carrière professionnelle;

7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non activité ou de disponibilité, à l'exception de la disponibilité pour maladie.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie, un congé compensatoire ou est placé en disponibilité pour maladie.

L'agent ne bénéficie de ces dispositions que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus par l'autorité compétente.

La réduction n'est pas appliquée au congé annuel de vacances supplémentaire accordé à partir de l'âge de 60 ans.

3. Incidences sur la carrière

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

4. Particularités

Si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'agent n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris.

Cette allocation n'est jamais due si la cessation définitive des fonctions est la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

B. Jours fériés et autres congés

1. Références légales

Néant.

2. Définition

Les agents sont en congé les jours fériés énumérés ci-dessous :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont également en congé le jour de la fête de la Communauté ainsi que les 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre.

D'autres congés peuvent être octroyés par l'autorité compétente.

3. Conditions et modalités d'octroi.

Si une des journées précitées coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

L'agent qui, en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service est obligé de travailler l'un de ces jours obtient un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours de congé coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime qui lui est applicable, l'agent obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

4. Incidences sur la carrière

Les jours fériés et autres congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Toutefois, si l'agent est en congé un de ces jours pour un autre motif ou s'il est en non activité ou en disponibilité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

5. Particularités

A noter que les dispositions susvisées ne visent pas le personnel des institutions des secteurs fédéraux des soins de santé dans les cas où d'autres conditions légales ou particulières s'appliquent.

Fiche 02. Congés de circonstances et exceptionnels

Ils sont octroyés à l'agent statutaire et contractuel.

A. Congés de circonstances

1. Définition

Des congés de circonstances sont accordés dans les limites fixées ci-après :

- 1° le mariage de l'agent : quatre jours ouvrables;
- 2° le mariage d'un enfant de l'agent : deux jours ouvrables;
- 3° Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit en couple : dix jours ouvrables.
- 4° Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : quatre jours ouvrables.
- 5° Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : deux jours ouvrables.
- 6° Décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : un jour ouvrable.
- 7° Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service : deux jours ouvrables.

8° Le mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit fils ou petite fille de l'agent : un jour ouvrable.

9° L'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : un jour ouvrable.

10° La communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : un jour ouvrable.

11° La participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : un jour ouvrable.

12° La participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : un jour ouvrable.

13° la participation à un jury de cour d'assises, la convocation comme témoin devant une juridiction ou la comparution personnelle ordonnée par une juridiction : la durée nécessaire;

14° L'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire avec un maximum de deux jours ouvrables.

2. Conditions et modalités d'octroi

A l'exception du congé prévu au 3° susvisé lequel peut être pris dans un délai de quatre mois après l'événement, ces congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de dix jours ouvrables, à défaut de quoi ils sont perdus.

Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Ces congés peuvent être fractionnés, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service.

1. Incidences sur la carrière

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

4. Particularités

Aucune.

1. Congés exceptionnels

1. Définition

L'agent obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure :

1° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui : le conjoint, la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse;

2° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui : un parent ou un allié au premier degré. Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent;

3° en cas des dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle;

L'agent obtient un congé :

1° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

2° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile ou dans un corps de pompiers en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

2. Conditions et modalités d'octroi

La durée des congés exceptionnels pour cas de force majeure visés au point B 1, § 1^{er} susvisé ne peut excéder dix jours ouvrables par an, dont les quatre premiers sont rémunérés.

2. Incidences sur la carrière

Aucune. Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 03. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Il est accordé à l'agent statutaire.

1. Définition

L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa 1^{er}, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour :

1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui;

2° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans.

3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, 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 octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales;

4° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Le congé visé à l'alinéa 2 est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

Lorsqu'un agent est nommé à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient, avant le 1^{er} juillet de l'année, des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite proportionnellement à la période de prestation effective ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée à l'alinéa 3 :

- 1° le départ anticipé à mi-temps;
- 2° les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;
- 3° les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales;
- 4° les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;
- 5° les congés pour mission;
- 6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;
- 7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité;
- 8° la semaine volontaire de quatre jours.

2. Conditions et modalités d'octroi

(Voir définition)

Pour bénéficier de ce congé, l'agent peut être tenu par son employeur de fournir la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

3. Incidences sur la carrière

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Il est assimilé à des périodes d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 04. Congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées

Ce congé est octroyé à l'agent statutaire et contractuel

1. Définition

"Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas", il est accordé aux agents des congés pour accompagner et assister des personnes handicapées et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de personnes handicapées et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

2. Conditions et modalités d'octroi

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an.

3. Incidences sur la carrière

Les congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 05. Congé pour don de moëlle osseuse, de tissus ou d'organes

Ce congé est octroyé à l'agent statutaire et contractuel

1. Définition

L'agent qui fait un don de moëlle osseuse a droit à quatre jours de congé à partir du jour du don inclus.

Un agent qui fait un don de tissus ou d'organes a droit à un congé pour la durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et à la durée d'hospitalisation.

2. Conditions et modalités d'octroi

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire.

3. Incidences sur la carrière

Aucune : le congé est assimilé à une période d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 06. Congé pour examens médicaux prénatals

Ce congé est octroyé à l'agent féminin statutaire et contractuel.

1. Références légales

Ce congé est régi par l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

2. Définition

L'agent qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir des examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

3. Conditions et modalités d'octroi

La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile.

4. Incidences sur la carrière

Aucune : le congé est assimilé à une période d'activité de service.

5. Particularités

Aucune.

Fiche 07. Congé pour la protection de la femme enceinte ou allaitante (en cas de risque pour la sécurité ou pour la santé et en cas de travail de nuit entre 20 et 6 heures)

1. Références légales

Ce congé est prévu par les articles 41,42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Il est octroyé à l'agent féminin statutaire et contractuel.

2. Définition

Lorsque l'activité exercée par l'agent comporte un risque pour la grossesse au sens de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 précitée et que ce risque ne peut être éliminé par une modification des conditions de travail ou des tâches conformément aux articles 42 et 43 de la même loi et à l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 également précitée, l'agent est dispensé de travail par l'autorité compétente dûment informée et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

3. Conditions et modalités d'octroi

(Voir définition)

4. Incidences sur la carrière

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

5. Particularités

Aucune.

Fiche 08. Congé de maternité

1. Références légales

Le congé de maternité est régi par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Il est octroyé à l'agent féminin statutaire et contractuel. Les paragraphes relatifs à la rémunération ne concernent toutefois que le personnel statutaire.

L'assimilation des périodes de congé de maternité à de l'activité de service et le droit pour le membre du personnel à sa rémunération sont considérés comme droits minimaux en vertu de l'arrêté royal fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

2. Définition

A la demande de l'agent, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'agent lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'agent ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque l'agent a entamé le travail le jour de l'accouchement.

3. Conditions et modalités d'octroi

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou plus de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, ne peut couvrir plus de vingt-quatre semaines.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordée en application de l'alinéa 9, du point 3, précité ne peut couvrir plus d'une semaine.

Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent. Cette disposition est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Lorsque l'agent a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent se trouve en congé de maternité. Par dérogation aux précédentes dispositions relatives à la rémunération, la rémunération est due dans ce cas.

A la demande de l'agent, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi précitée prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle il a continué à travailler à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels il a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

Lorsque l'agent peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de l'agent, cette période en jours de congé de repos postnatal. L'agent doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par lui-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours fériés;
- 3° les congés de circonstances et les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille;
- 4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 5° les absences pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladie dues à la grossesse visées ci-dessus.

A la demande de l'agent, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, d'une période d'une semaine, lorsque l'agent a été absent pour maladie due à la grossesse pendant l'ensemble de la période à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue.

En cas de naissance multiple, à la demande de l'agent, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions des deux alinéas précédant, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

En période de grossesse ou d'allaitement, les agents ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

4. Incidences sur la carrière

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

5. Particularités

Les cinq premiers alinéas du point 3 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines.

A cet effet, l'agent remet à l'autorité dont elle relève :

- à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;
- le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Fiche 09. Congé de paternité

1. Références légales

Le congé de paternité octroyé en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère est régi par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Il est accordé à l'agent statutaire et à l'agent contractuel.

2. Définition

Un congé de circonstances est accordé pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement. Le congé visé au présent article est de dix jours ouvrables.

Si, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

3. Conditions et modalités d'octroi

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

1. Le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
2. L'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débiter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. 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.

4. Incidences sur la carrière

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

5. Particularités

Aucune.

Fiche 10. Congé parental

Il est octroyé à l'agent statutaire.

1. Définition

L'agent en activité de service **peut**, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans.

Ce congé diffère du congé parental d'**une durée de trois mois** obtenu, dans le cadre de l'interruption complète de la carrière, par l'agent en activité de service, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

2. Conditions et modalités d'octroi

(voir définition)

3. Incidences sur la carrière

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

4. Particularités

Aucune.

Fiche 11. Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle

Il est accordé à l'agent statutaire et contractuel.

1. Définition

Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant de moins de dix ans.

Le congé est de six semaines au plus.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent. A la demande de l'agent, trois semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée 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 octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Un congé d'accueil est accordé à l'agent qui assure la tutelle officielle d'un enfant de moins de dix ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de six semaines au plus pour un enfant de moins de trois ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée 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 octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

2. Conditions et modalités d'octroi

L'agent qui désire bénéficier du congé d'adoption communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

L'agent doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de trois semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;

2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

3. Incidences sur la carrière

Le congé d'adoption et le congé d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 12. Congés de maladie

Ils sont octroyés à l'agent statutaire définitif et stagiaire.

1. Définition

Les congés de maladie sont les congés accordés à l'agent empêché d'exercer ses fonctions, le jour ou une prestation est normalement prévue, pour cause de maladie.

2. Conditions et modalités d'octroi

L'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service.

S'il n'est pas en service depuis trente-six mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant soixante-trois jours ouvrables.

Pour l'agent invalide de guerre, les nombres de jours fixés ci-avant sont portés respectivement à 32 et à 95.

Par ancienneté de service, on entend l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à titre statutaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, en faisant partie d'un service public, d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une région ou une communauté, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté de service est prise en considération au prorata des prestations réellement fournies.

La valorisation de services effectifs antérieurs est accordée sur attestation délivrée par le ou les employeurs antérieurs.

Le pouvoir local accorde, à l'agent contractuel devenu statutaire, la valorisation des services effectifs contractuels prestés en son sein. Sont pris en compte le nombre de jours d'absence pour maladie durant lesquels l'agent a perçu un traitement de l'employeur, ces derniers étant déduit du capital congé.

Les absences pour maladie prises en charge par l'assurance maladie invalidité ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté et du capital congé.

Le capital de congés de maladie calculé conformément aux règles précitées est, à chaque date anniversaire de l'entrée en service, réduit au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent :

1° a été absent pour maladie, avec certificat médical ou non (pour les maladies d'un jour, fréquence à déterminer par l'autorité compétente);

2° a obtenu un ou des congés suivants :

- congé pour départ anticipé à mi-temps;
- la semaine volontaire de 4 jours;
- congés pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public, dans l'enseignement subventionné, dans l'enseignement universitaire, dans un centre médico-social subventionné ou dans un institut médico-pédagogique subventionné;
- congés pour présenter sa candidature aux élections des assemblées européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux ou communautaires, des conseils provinciaux ou communaux;
- congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;
- congés pour mission;
- congé pour interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle;

3° a été placé en non-activité en raison d'une absence sans autorisation ou dépassement sans motif valable du terme de son congé.

Si le capital de jours de congés de maladie obtenu en appliquant la formule :

$$21 j - \frac{21 \times Y \text{ (nombre total de jours d'absence au cours des 12 mois considérés)}}{260 \text{ (52 semaines de 5 j ouvrables)}}$$

ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Ainsi, outre le retrait des jours d'absence pour maladie du capital acquis de l'agent, une deuxième réduction est opérée sur le capital de vingt et un jours de l'année suivante selon la pondération issue de la formule (à adapter en 30 jours au lieu de 21 si c'est le cas).

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés. Ainsi, en semaine normale et complète de travail, la déduction des jours de maladie ne comprend pas les samedi et dimanche.

Lorsque l'agent effectue des prestations réduites par journées entières, sont comptabilisés comme congés de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, le nombre de jours de congés de maladie est calculé au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant cette période. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Par dérogation à la règle précitée, ne sont pas déduits du capital de congés de maladie, les congés ou absences suivants :

- dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux;
- absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial;
- absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation;
- congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par tout norme équivalente;
- congé à l'agent éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146ter du Code du Bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné;
- absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins trente jours.

L'agent absent pour maladie qui a épuisé son capital de jours de maladie se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

En ces circonstances, l'agent pourra aussi être déclaré définitivement inapte pour maladie.

Cette disposition n'est pas applicable à l'agent qui, après avoir accompli une mission auprès d'un gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été, à ce titre, mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

N.B. Procédure à suivre et contrôle médical

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer sa journée de travail avertit son chef de service au plus tard avant ...heures et l'informe du lieu où il réside.

De même, en cas de prolongation du congé de maladie, l'agent avertit son chef de service dans les meilleurs délais et au plus tard la veille de la reprise de travail qui avait été prévue.

L'agent en incapacité de travail pour cause de maladie est soumis au contrôle médical de l'organisme d'expertise médicale suivant : ... (à compléter selon le cas), dans le respect du règlement établi dont il a reçu copie.

3. Incidences sur la carrière

Aucune. Ils sont assimilés à une période d'activité de service. Ils donnent droit au traitement normalement dû selon le régime de prestations complètes ou incomplètes de l'agent au moment où est survenue l'absence pour maladie.

Les congés de maladie ne mettent pas fin au régime d'interruption partielle de la carrière professionnelle, ni au congé pour prestations à temps partiel, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours. L'agent continue donc à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

4. Particularités

Lorsqu'un agent veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou accident, il doit recevoir, à cet effet, l'autorisation préalable de l'organisme d'expertise médicale.

En cas de maladie survenant juste avant ou pendant des congés de vacances ou des congés compensatoires, ces derniers sont reportés.

L'agent absent pour cause de maladie conserve le bénéfice de la compensation des jours fériés tombant un week-end tant qu'il n'est pas placé en disponibilité.

Fiche 13. Congés pour prestations réduites en cas de maladie

Ils sont octroyés à l'agent statutaire à titre définitif.

1. Définition

En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent absent pour cause de maladie peut exercer ses fonctions par prestations réduites. Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

2. Conditions et modalités d'octroi

Les prestations réduites s'effectuent chaque jour sauf recommandation du service médical de contrôle.

Si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale estime qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe l'autorité concernée.

L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier de prestations réduites pour cause de maladie ou d'une prorogation de la décision d'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour maladie doit avoir obtenu l'avis du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

L'agent doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

Le médecin désigné par le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, un médecin-arbitre. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale. Le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de trente jours avec un maximum de trois mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de dix ans, de six mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de neuf mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Les dispositions reprises dans les quatre alinéas précédents sont applicables. A chaque examen, le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Ces délais concernent une réduction de travail à mi-temps, ils sont donc adaptés au prorata des prestations à 60 % ou 80 %.

3. Incidences sur la carrière

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

4. Particularités

Aucune.

Fiche 14. Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

1. Références légales

Cette absence est prévue par l'arrêté royal du 13 juillet 1970. relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes, des associations de communes, des centres publics d'aide sociale, des centres publics intercommunaux d'aide sociale, des services, établissements et associations d'aide sociale et des caisses publiques de prêts, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail et par l'arrêté royal du 12 janvier 1970 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel des provinces, des communes, des agglomérations et fédérations de communes, des associations de communes, des commissions d'assistance publique, des centres publics intercommunaux d'aide sociale, des services, établissements et associations d'aide sociale et des caisses publiques de prêts, des dommages résultant de la maladie professionnelle...

2. Définition

Par dérogation aux conditions générales d'obtention des congés de maladie et sous réserve du fait que l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie avant qu'il n'ait épuisé la somme de ses congés de maladie, le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

1° un accident de travail;

2° un accident sur le chemin du travail;

3° une maladie professionnelle;

3. Incidences sur la carrière.

Les jours de congé accordés dans l'un de ces trois cas, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congés que l'agent peut encore obtenir en vertu des conditions générales d'obtention des congés de maladie.

Les agents menacés par une maladie professionnelle et qui, selon les modalités fixées par l'autorité compétente sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

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

4. Particularités

L'agent absent pour maladie ou accident est sous le contrôle médical de l'administration désignée par l'autorité compétente.

En aucun cas il ne s'agira du médecin désigné par l'assurance.

Fiche 15. Congé de prophylaxie

1. Références légales

Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie sont mentionnées à l'article 239, § 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Le congé est octroyé à l'agent statutaire et contractuel

2. Définition

L'agent menacé par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui, suivant les règles de santé publique, est amené à cesser temporairement d'exercer ses fonctions est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

3. Conditions et modalités d'octroi

Le certificat médical devra mentionner la nature exacte de l'affection et indiquera s'il y a lieu d'éloigner l'agent de son service.

Tableau des affections donnant lieu à un congé de prophylaxie :

- Diphtérie : sept jours en l'absence de germes chez l'intéressé;
- Encéphalite épidémique : dix-sept jours;
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde : douze jours;
- Méningite cérébro-spinale : neuf jours;
- Morve : douze jours;
- Poliomyélite : dix-sept jours;
- Scarlatine : dix jours;
- Variole : dix-huit jours.

4. Incidences sur la carrière

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

5. Particularités

Aucune.

Fiche 16. Congé pour prestations réduites pour convenance personnelle

L'agent statutaire définitif peut se voir accorder ce congé.

1. Définition

L'agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

L'octroi de l'autorisation est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service.

L'autorité compétente détermine les fonctions pour lesquelles l'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle ne peut être accordée en aucun cas.

2. Conditions et modalités d'octroi

L'agent qui bénéficie de l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

Les périodes d'absence pour prestations réduites prennent cours au plus tôt deux mois après la date de la demande de l'agent, à moins que l'autorité compétente ne décide d'autoriser l'absence dans un délai abrégé.

L'autorisation susvisée est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle il a été autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites.

A l'initiative de l'autorité compétente et moyennant préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a été autorisé à les exercer par prestations réduites.

Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a demandé à les exercer par prestations réduites, à moins que l'autorité compétente, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient, le cas échéant, l'un des congés suivants :

1° un congé de maternité, de paternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption;

2° un congé pour motif impérieux d'ordre familial;

3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

4° un congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux;

5° un congé pour suivre les cours de l'Ecole de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

6° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

7° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat;

8° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;

9° un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;

10° un congé visé à l'article 77, paragraphe 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

3. Incidences sur la carrière

Le congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à de l'activité de service.

Pour les incidences sur les congés de maladie, sur le congé de vacances et sur le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, il convient de se référer aux dispositions prévues pour ces types de congé.

Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit la pension ni le calcul de la pension.

4. Particularités

L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et/ou l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle.

Dans ce cas, l'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites lequel est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Les agents peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Fiche 17. Disponibilité pour convenance personnelle

1. Définition

L'agent statutaire définitif peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

2. Modalités d'octroi

L'autorité compétente notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande.

La durée de la disponibilité pour convenance personnelle est limitée à une période de six mois. Elle peut être prolongée de périodes de six mois au plus sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de vingt-quatre mois.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

Tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée pourrait être considéré comme démissionnaire dans le respect des dispositions prévues par le statut.

3. Incidences sur la carrière

L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente. Il ne peut se prévaloir de maladie contractée durant sa période de disponibilité. Il perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion. Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit la pension ni le calcul de la pension.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 18. Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Elle peut être octroyée à l'agent statutaire définitif.

1. Définition

L'autorité compétente peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses enfants.

2. Conditions et modalités d'octroi

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint huit ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 93^{quater} de l'arrêté royal organique du 22 décembre 1938, prévu par la loi du 10 juin 1937 qui étend les allocations familiales aux employeurs et aux travailleurs non salariés.

3. Incidences sur la carrière

L'agent est en non activité; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 19. Dispenses de services

Elles sont accordées à l'agent statutaire et contractuel.

1. Définition

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

2. Conditions et modalités d'octroi

L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable une dispense de service.

a) Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire :

- 1° participation à des examens organisés par une administration publique;
- 2° exercice d'une fonction dans un bureau de vote principal ou dans un bureau de dépouillement;
- 3° convocation de l'agent devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable;
- 4° participation à un jury d'assises;
- 5° convocation pour siéger dans un conseil de famille;
- 6° convocation devant le service médical désigné par l'autorité;
- 7° consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de service
- 8° don de plaquettes ou de plasma sanguin dans un service de la Croix-Rouge;
- 9° don de sang dans un service de la Croix-Rouge; dans ce cas, la dispense de service est d'une journée.

La preuve de la réalisation des cas susvisés est fournie par l'agent au plus tard le lendemain.

Lorsque le don de sang a lieu après les heures normales de service, la dispense peut être accordée le jour ouvrable suivant.

Toutefois, lorsque le don de sang a lieu le vendredi soir ou la veille d'un jour férié officiel qui ne coïncide pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même du don.

Le nombre maximal de jours de dispenses accordés pour dons de sang est de quatre par an au total.

b) L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et l'autorité dont elle relève.

L'agent qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit l'autorité dont elle relève dans un délai à déterminer par cette autorité.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est apportée, au choix de l'agent, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

3. Incidences sur la carrière

Aucune. La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 20. Congé compensatoire

Il est octroyé à l'agent statutaire et contractuel.

1. Définition

Les agents qui fournissent des prestations supplémentaire et/ou irrégulières peuvent bénéficier d'un congé compensatoire, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation ou un autre congé compensatoire en raison de ce type de prestations.

2. Conditions et modalités d'octroi

La durée du congé compensatoire accordé est établie en relation avec les dispositions reprises au statut pécuniaire du personnel en matière d'allocations pour ce type de prestations.

En cas de cumul des prestations, les agents bénéficient du régime le plus favorable.

Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

3. Incidences sur la carrière

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

4. Particularités

Aucune.

Fiche 21. Congé ou dispense de service pour formation

Ils sont octroyés à l'agent statutaire et contractuel.

Congé de formation

1. Définition

Le congé de formation est accordé si la formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil régional de la Formation du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion. Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

2. Conditions et modalités d'octroi

L'agent introduit sa demande de congé de formation auprès de l'autorité compétente.

La durée du congé de formation ne peut dépasser le nombre d'heures de présences effectives de l'agent à la formation requise pour l'évolution de carrière et la promotion.

Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent.

Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par l'autorité compétente. Néanmoins, cette répartition ne peut porter atteinte aux droits de l'agent d'utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées.

Le droit à un congé de formation peut être suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité que l'agent n'a pas assisté à deux tiers des cours ou s'il ne répond pas aux conditions de contrôle de l'acquis. La suspension est prononcée par l'autorité compétente.

Sauf circonstances exceptionnelles, le congé de formation ne peut être accordé plus deux fois de suite pour la même formation.

L'autorité compétente détermine, pour chaque formation, s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

3. Incidences sur la carrière

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

4. Particularités

Aucune.

Dispense de service

1. Définition

L'agent qui souhaite participer à une formation agréée par le Gouvernement wallon, sur avis du Conseil régional de la Formation du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux, transmet sa demande à l'autorité compétente.

2. Conditions et modalités d'octroi

Celle-ci accorde ou refuse la dispense de service sur base de critères objectifs à déterminer et à intégrer dans le statut administratif du personnel.

Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation.

La suspension est prononcée par l'autorité compétente pour la durée de la formation en cours.

Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même formation.

3. Incidence sur la carrière

Aucune. La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

4. Particularités

Aucune.

Fiche 22. Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées

Il est octroyé à l'agent statutaire.

1. Définition

Des congés peuvent être accordés aux agents pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux.

2. Conditions et modalités d'octroi

Les congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

3. Incidences sur la carrière

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

4. Particularité

Aucune.

Fiche 23. Congé pour stage

Le congé pour stage est octroyé au personnel statutaire.

1. Définition

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage ou de la période d'essai.

3. Conditions et modalités d'octroi

L'autorité compétente notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande;

Lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

4. Incidences sur la carrière

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

5. Particularités

Les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

Fiche 24. Congé pour mission

Le congé est octroyé à l'agent statutaire.

Le congé pour mission n'est pas applicable aux membres du personnel contractuel, sauf dans le cadre de missions exercées en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, ainsi qu'aux missions exercées dans le cadre du programme européen "Institution Building" institué par le Règlement n° 622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats;

1. Définition

Un agent peut accepter l'exercice d'une mission lui confiée par l'autorité locale ou provinciale ou avec l'accord de celle-ci.

1° auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région, d'une Communauté, de la Commission communautaire française, la Commission communautaire commune;

2° auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale.

L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent obtient les congés nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Ces congés sont accordés par l'Autorité compétente pour la durée de la mission, avec un maximum de deux ans. Ils sont renouvelables par périodes de deux ans maximum.

2. Conditions et modalités d'octroi

(voir définition)

3. Incidences sur la carrière

Le congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est toutefois assimilé à une période d'activité de service.

Il est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, de la Décision du Conseil du 22 décembre 2000 dans le cadre d'un régime d'échange entre des fonctionnaires du Secrétariat général du Conseil de l'Union européenne et des fonctionnaires des administrations nationales ou des organisations internationales et, dans le cadre du programme européen "Institution Building" institué par le Règlement n° 622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats.

Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions citées dans le présent texte.

Par dérogation toutefois à cette disposition, toute mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une institution européenne ou d'une institution internationale perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger ou de l'organisme européen ou international au profit duquel la mission est accomplie.

L'agent chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général obtient les augmentations de traitement ainsi que les promotions auxquelles il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, l'autorité compétente et l'agent peuvent à tout instant mettre fin en cours d'exercice à la mission.

4. Particularités

L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision de l'autorité, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition de l'autorité.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Fiche 25. Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un cabinet ministériel ou d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral

Il est accordé à l'agent statutaire et contractuel.

1. Définition

L'agent peut obtenir un congé à la condition que l'autorité auprès de laquelle l'agent accomplit ses services s'engage au remboursement de la charge budgétaire totale pour exercer une fonction :

1° dans le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une région ou communauté, du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou du Collège de la Commission communautaire française;

2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral;

3° dans un cabinet d'un mandataire politique fédéral, régional ou communautaire.

2. Conditions et modalités d'octroi

(voir définition)

3. Incidences sur la carrière

Le congé est rémunéré. Le service d'origine réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

Le congé est assimilé à de l'activité de service.

4. Particularités

L'agent dont le congé vient à expiration, se remet à la disposition de l'autorité locale ou provinciale.

Si sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2010/31203]

Centrum voor Leerlingenbegeleiding. — Vacante betrekking

Het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie is bevoegd voor cultuur, onderwijs, welzijn en gezondheid voor de Brusselse Vlamingen. Bij haar Centrum voor Leerlingenbegeleiding is de mandaatfunctie van directeur vacant. Het College wenst als inrichtende macht voor de invulling van deze vacature over te gaan tot de tijdelijke aanstelling gedurende het schooljaar 2010-2011 van een personeelslid dat bij een andere inrichtende macht vast benoemd is als directeur bij een CLB. Mits gunstige evaluatie wordt, na dit schooljaar, via mutatie, dit personeelslid door het College vast benoemd als directeur.

Alle inlichtingen zijn te bekomen bij de VGC, Algemene directie Onderwijs en Vorming, de heer André Pletinckx, Technologiestraat 1, te 1082 Brussel, tel. 02-482 00 84, andre.pletinckx@vgc.be. Raadpleeg ook de website www.vgc.be.

Kandidaturen, met *curriculum vitae*, dienen aangetekend verstuurd te worden binnen de zeven kalenderdagen na publicatie van dit bericht in het *Belgisch Staatsblad*, aan de Algemeen directeur Onderwijs en Vorming, de heer Steven Vervoort, Technologiestraat 1, te 1082 Brussel.