

CHAPITRE 14

Les congés

Chapitre 14. Les congés

14.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : article L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

Les décrets prévoient ce qui suit :

« Le statut général du personnel comprend au minimum : (...)

9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité ».

Le régime des congés faisant partie intégrante du statut général du personnel, est soumis à la négociation syndicale préalable et à l'approbation de l'autorité de tutelle.

Certains congés sont totalement régis par la loi (Par exemple, le congé de maladie du personnel contractuel) et ne doivent dès lors pas être retranscrits dans le statut général du personnel. En effet, les décrets ont défini le statut général du personnel comme étant *« l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale qui régissent la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l'administration, quel que soit leur grade ».*

Les congés qui ne sont pas régis par une norme de droit supérieure relèvent de l'autonomie locale quant au choix de prévoir ou non un congé et, dans l'affirmative, quant aux conditions d'octroi et modalités de ce congé. Dans ce cas, celles-ci doivent être adoptées par le conseil communal/de l'action sociale/provincial/le conseil d'administration et intégrées dans le statut général du personnel.

14.2. Recommandations

Cette partie vise à clarifier les différents types de congés soumis à des législations directement applicables aux pouvoirs locaux et ceux qui relèvent de l'autonomie locale

Section 1 - Congé annuel de vacances

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ;
- 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.

Selon l'article 9 de la loi du 14 décembre 2000, le personnel statutaire, en ce compris le personnel stagiaire et temporaire, occupé dans le secteur public, ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale ne peut jamais être inférieure à 24 jours pour des prestations complètes. La période minimale de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Cette règle ne s'applique pas au personnel des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et aux établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. Il appartient à ces établissements de déterminer, dans leur statut général du personnel, le régime de congé annuel de vacances applicable à leur personnel statutaire.

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 9 bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, lequel s'applique à tous les pouvoirs locaux, il est recommandé de fixer le nombre minimum de jours de congé de vacances comme suit :

- 1° Moins de 45 ans : 26 jours ouvrables ;
- 2° A partir de 45 ans : 27 jours ouvrables ;
- 3° A partir de 50 ans : 28 jours ouvrables ;
- 4° A partir de 60 ans : 29 jours ouvrables ;
- 5° A partir de 61 ans : 30 jours ouvrables ;
- 6° A partir de 62 ans : 31 jours ouvrables ;
- 7° A partir de 63 ans : 32 jours ouvrables ;
- 8° A partir de 64 ans : 33 jours ouvrables.

b) Recommandations

Les conditions et modalités d'octroi du congé annuel de vacances doivent être précisées dans le statut général du personnel. Il est recommandé de respecter les balises suivantes :

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

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

Exemple : un membre du personnel à mi-temps (temps partiel ou prestations réduites pour raisons médicales) qui travaille tous les matins et qui prend un jour de congé de vacances annuelles déduit de son capital de vacances annuelles un jour de congé complet et non un demi-jour puisque, d'une part, pour le membre du personnel à temps partiel, son calcul de jours de congés de vacances annuelles prend en compte le temps partiel et, d'autre part, pour le membre du personnel en prestations réduites pour raisons médicales, il n'y a pas de proratisation des jours de congés de vacances annuelles lié à ces prestations réduites.

Le congé est pris selon les convenances du membre du personnel et en fonction des nécessités du service. S'il est fractionné, il doit comporter une période d'au moins une semaine. Il doit être pris durant l'année civile concernée.

Le membre du personnel peut obtenir le report de l'entièreté ou d'une partie des jours de congés non pris à l'année suivante jusqu'à une date déterminée par le pouvoir local.

Lorsque le membre du personnel n'a pas pu prendre l'entièreté ou une partie de son congé annuel de vacances à cause d'une absence pour maladie, d'un accident de travail ou sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un congé de maternité, l'autorité compétente détermine jusqu'à quelle période le congé de vacances peut être reporté. A ce propos, il y a lieu de tenir compte de la jurisprudence européenne qui considère que toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée.

Il est néanmoins recommandé de s'aligner sur la période de report appliquée dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

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 membre du personnel 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 mentionnées 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 de quatre jours visée par la loi du 19 juillet 2012 ;
- 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 le membre du personnel 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 le membre du personnel obtient un congé de maladie, un congé compensatoire ou est placé en disponibilité pour maladie. Le membre du personnel ne bénéficie de ces dispositions que s'il justifie de son incapacité de travail dans les formes et délais prévus par l'autorité compétente.

Fin de la relation de travail : si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, le membre du personnel 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 du membre du personnel afférent aux jours de congés 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.

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

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ;
- Lois du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971 ;
- Loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales diverses ;
- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ;
- 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.

La loi du 14 décembre 2000 s'applique au personnel contractuel du secteur public en ce sens qu'il a droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale ne peut jamais être inférieure à 24 jours ouvrables pour des prestations complètes (cf. article 9). La période minimale de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Cette règle ne s'applique pas au personnel des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. Ces derniers doivent tenir compte de l'article 17 de la loi précitée du 26 juin 1992 (voir ci-dessous).

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 9 bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, lequel s'applique à tous les pouvoirs locaux, il est recommandé de fixer le nombre minimum de jours de congé de vacances comme suit :

- 1° Moins de 45 ans : 26 jours ouvrables ;
- 2° A partir de 45 ans : 27 jours ouvrables ;

- 3° A partir de 50 ans : 28 jours ouvrables ;
- 4° A partir de 60 ans : 29 jours ouvrables ;
- 5° A partir de 61 ans : 30 jours ouvrables ;
- 6° A partir de 62 ans : 31 jours ouvrables ;
- 7° A partir de 63 ans : 32 jours ouvrables ;
- 8° A partir de 64 ans : 33 jours ouvrables.

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

L'article 17 de la loi du 26 juin 1992 impose aux communes, aux régies communales autonomes, aux CPAS, et aux intercommunales, de déterminer s'ils appliquent le régime public ou le régime des travailleurs salariés en ce qui concerne les vacances annuelles. Par défaut, c'est le régime des travailleurs salariés qui s'appliquera.

En cas de choix en faveur de l'un ou l'autre régime, c'est l'entièreté du régime choisi qui s'applique : il ne peut y avoir de mixité des deux régimes (public et salarié).

S'il est décidé d'adopter le régime des travailleurs salariés, ce sont les lois du 28 juin 1971 et l'arrêté royal du 30 mars 1967 qui s'appliquent.

Le statut général du personnel indiquera le régime décidé et les références légales applicables.

Particularité : Les provinces et les associations régies par le chapitre XII de la loi organique des CPAS ne sont pas visées par l'article 17 de loi du 26 juin 1992 précitée et n'ont pas le choix. En conséquence, c'est le régime des travailleurs salariés qui s'applique.

Le report du congé

En cas d'application du régime des travailleurs salariés, à partir du 1^{er} janvier 2024, les articles 64 et 67bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967 prévoient que le travailleur doit pouvoir prendre, lors d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ordinaire, d'un accident ordinaire, d'un congé de maternité ou de congé de maternité converti en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé de naissance visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'un congé d'adoption, d'un congé prophylactique, d'un congé pour soins d'accueil visé par l'article 30^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 précitée ou d'un congé parental d'accueil visé par l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ses vacances dans les vingt-quatre mois qui suivent la fin de l'année de vacances pour laquelle ces journées de vacances restent encore à prendre.

La modification du congé

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur doit informer, le cas échéant, son employeur de son lieu de résidence et transmet un certificat médical. Le travailleur dispose de la faculté de faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances, dès la fin de la période d'incapacité de travail, à condition d'informer son employeur de cette demande.

En outre, le règlement de travail contiendra les formalités que le membre du personnel devra respecter lorsqu'une incapacité de travail survient pendant une période de vacances annuelles, et qui sont déterminées à l'article 32/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 6, §1^{er}, 10^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

b) Recommandations

Pour le pouvoir local qui dispose du choix entre le régime public et le régime privé des vacances annuelles, et qui choisit le régime public, il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 2 – Jours fériés

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (concerne uniquement certains pouvoirs locaux, voir ci-dessous) ;
- Arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (concerne uniquement certains pouvoirs locaux).

La loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés s'applique uniquement au personnel occupé par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Dans les autres pouvoirs locaux, le régime des jours fériés relève de l'autonomie locale.

Les dix jours fériés pendant lesquels les travailleurs ne peuvent être occupés en vertu de la loi du 4 janvier 1974 sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

La loi précitée du 4 janvier 1974 détermine les règles de compensations et de récupérations des jours fériés.

Particularité pour les hôpitaux : le nombre de jours fériés pris en compte dans le cadre du financement des hôpitaux s'élève à 14,5 jours soit le 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 11 juillet ou 27 septembre, 21 juillet, 22 juillet après-midi, 15 août, 1^{er} novembre, 2 novembre, 11 novembre, 15 novembre, 25 décembre, 26 décembre.

b) Recommandations

D'autres congés peuvent être octroyés dans le statut général du personnel, tels que le 27 septembre, le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre.

Conditions et modalités d'octroi :

Les conditions et modalités d'octroi des jours fériés doivent être précisées dans le statut général du personnel. Il est recommandé de respecter les balises suivantes :

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.

Le membre du personnel 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 le membre du personnel ne travaille pas en vertu du régime qui lui est applicable, le membre du personnel obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Exemples :

- Le membre du personnel qui travaille à temps plein du lundi au vendredi, si le jour férié tombe le samedi (jour habituel d'inactivité pour le membre du personnel), il peut obtenir un congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.
- Le membre du personnel qui travaille à temps plein du mardi au samedi, si le jour férié tombe le lundi (jour habituel d'inactivité pour le membre du personnel), il peut obtenir un congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.
- Le membre du personnel qui travaille à temps plein du mardi au samedi, si le jour férié tombe le samedi (jour habituel d'activité pour le membre du personnel), il n'effectue aucune prestation le samedi concerné : il prend tout simplement son jour férié.
- Le membre du personnel qui travaille à 4/5^{ème} temps du mardi au vendredi (pas de prestations le lundi : c'est un jour habituel d'inactivité pour le membre du personnel en raison de son régime de travail), si le jour férié tombe le lundi, il a droit à un congé de compensation.
- Le membre du personnel qui travaille à 4/5^{ème} temps le lundi matin, le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi matin (pas de prestations le lundi après-midi et le vendredi après-midi), si le jour férié tombe le lundi, il n'effectue aucune prestation le lundi concerné : il prend tout simplement son jour férié.
- Le membre du personnel qui travaille à mi-temps, du lundi au vendredi (aucune prestation les après-midi), si le jour férié tombe le samedi, il a droit à un congé de compensation d'une journée. Donc, s'il décide de prendre son congé de compensation le lundi, il ne viendra pas travailler le lundi alors qu'il aurait dû venir travailler le matin. Il ne s'agit pas de diviser une journée de congé de compensation en demi-journées pour correspondre à ses horaires.
- Le membre du personnel qui travaille à mi-temps, le lundi, mardi (journées complètes) et le mercredi une demi-journée, si le jour férié tombe un jeudi (jour habituel d'inactivité pour le membre du personnel en raison de son régime de travail), il a droit à un congé de compensation d'une journée. Il sera plus intéressant pour le membre du personnel de prendre le congé de compensation le lundi ou le mardi qui correspondent à des journées complètes plutôt que le mercredi.

Les jours fériés sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si le membre du personnel 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.

2. Personnel contractuel

Il est renvoyé aux points 1.a) et 1.b) de la présente section.

Section 3 - Congés de circonstance

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le régime des congés de circonstance du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. Il est toutefois recommandé d'accorder les mêmes droits que ceux accordés aux membres du personnel contractuels, tels que décrits au point 2 de la présente section.

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

Si une incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail suit immédiatement une période d'absence en raison du décès de l'époux, de l'épouse ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, ces jours d'absence peuvent être imputés à partir du quatrième jour sur le capital de congés de maladie, à condition que ce quatrième jour suive un troisième jour de congé de deuil.

Les congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou dans le laps de temps tel qu'énoncé ci-dessous dans les dispositions légales applicables au personnel contractuel. À défaut de quoi ils sont perdus.

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

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

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour l'application du présent point, est assimilé au mariage, la déclaration de cohabitation légale par deux personnes de même sexe ou non qui cohabitent en tant que couple.

Pour l'application du présent point, est assimilé au conjoint, la personne de même sexe ou non qui cohabite légalement avec le membre du personnel.

Les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont, pour l'application des points : 2°, 3°, 6°, 7°, 9° et 10° assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que l'événement survienne soit pendant un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée, soit après la fin d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée dans lequel l'enfant placé a fait partie de la famille d'accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue de trois ans. Dans ce contexte, l'enfant placé est assimilé à l'enfant, la mère d'accueil à la mère, le père d'accueil au père, etc...

Les congés de circonstances sont octroyés au personnel contractuel dans les limites fixées ci-après :

1° Mariage du membre du personnel : 4 jours à choisir par le membre du personnel dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante ;

2° Mariage d'un enfant du membre du personnel ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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-enfant du membre du personnel : 2 jours ouvrables ;

3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du membre du personnel ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du membre du personnel : 1 jour ouvrable ;

4° Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du membre du personnel ou de son conjoint ou partenaire cohabitant : dix jours dont trois jours à choisir par le membre du personnel dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours à choisir par le membre du personnel dans une période d'un an à dater du jour du décès. A la demande du membre du personnel et moyennant l'accord de l'autorité, il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris ;

5° Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant : trois jours à choisir par le membre du personnel dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du membre du personnel et moyennant l'accord de l'autorité, il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris.

6° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru ou d'un partenaire cohabitant habitant chez le membre du personnel : deux jours à choisir par le membre du personnel dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du membre du personnel et moyennant l'accord de l'autorité, il peut être dérogé à cette période ;

7° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru ou d'un partenaire cohabitant n'habitant

pas chez le membre du personnel : 1 jour à prendre par le membre du personnel le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du membre du personnel et moyennant l'accord de l'autorité ;

8° Décès d'un enfant placé du membre du personnel ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre par le membre du personnel le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du membre du personnel et moyennant l'accord de l'autorité ;

9° Communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;

10° Participation d'un enfant du membre du personnel ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque : 1 jour ouvrable ;

11° Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.

12° Séjour du travailleur objecteur de conscience de l'Administration de l'expertise médicale ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.

13° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : 1 jour ouvrable ;

14° Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours ;

15° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire ;

16° Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours ;

17° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Les membres du personnel à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visés au point 2.1. qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé. Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites que celles prévues au point 2.1.

Si une incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail suit immédiatement une période d'absence en raison du décès de l'époux, de l'épouse ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, ces jours d'absence sont imputés à partir du quatrième jour sur la

période de salaire garanti, à condition que ce quatrième jour suive un troisième jour de congé de deuil.

b) Recommandations

Les congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou dans le laps de temps tel qu'énoncé ci-dessus. 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 le membre du personnel le jour où il bénéficie du congé.

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

Section 4 - Congés exceptionnels

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le régime des congés exceptionnels des membres du personnel statutaires relève de l'autonomie locale. Il est toutefois recommandé d'accorder les mêmes droits aux membres du personnel statutaires que ceux accordés aux membres du personnel contractuels, tels que décrits au point 2 de la présente section.

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

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses.

Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention (voy. article 2, §1^{er}, de l'arrêté royal précité du 11 octobre 1991).

Le membre du personnel obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure dans les cas suivants :

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 du membre du personnel ;

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

4° L'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est parti au procès ;

5° D'autres événements déterminés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

La durée des congés exceptionnels pour cas de force majeure ne peut excéder 10 jours de travail par année civile.

Dans le cadre de ce congé exceptionnel pour force majeure, le membre du personnel a le droit, de s'absenter du travail pendant au maximum 5 jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérable. Ces 5 jours sont déduits des 10 jours mentionnés au paragraphe précédent.

Pour le membre du personnel occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

Le membre du personnel qui s'absente pour raisons impérieuses est tenu d'avertir préalablement l'employeur. S'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'avertir l'employeur dans le plus bref délai. Le travailleur doit utiliser le droit d'absence pour des raisons impérieuses aux fins pour lesquelles il a été accordé. A la demande de l'autorité, le membre du personnel doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut par toute autre moyen de preuve.

Le membre du personnel 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.

Ces congés sont accordés pour la durée des cours ou des prestations.

b) Recommandations

Comme indiqué ci-dessus, la durée des congés exceptionnels pour cas de force majeure repris au point a) ne peut excéder 10 jours ouvrables par an, dont les quatre premiers sont rémunérés.

Section 5 - Congés pour motifs impérieux d'ordre familial

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le régime des congés pour motifs impérieux d'ordre familial du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 15 jours ouvrables par an ; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa 1er, le membre du personnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 30 jours ouvrables par an pour :

1° L'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 (30 jours) est pris par période de 5 jours ouvrables au moins.

Lorsqu'un membre du personnel 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 1er 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 5 jours ouvrables visée à l'alinéa précédent :

1° Le départ anticipé à mi-temps ;

2° Les congés pour permettre au membre du personnel 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-médicosocial subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ;

3° Les congés pour permettre au membre du personnel 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 le membre du personnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;

8° La semaine de quatre jours, visée par la loi du 19 juillet 2012 ;

Conditions et modalités d'octroi : pour bénéficier de ce congé, le membre du personnel peut être tenu par son autorité locale de fournir la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

Incidence 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.

2. Personnel contractuel

Ce congé ne s'applique pas aux membres du personnel contractuels.

Section 6 - Congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il est accordé aux membres du personnel 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.

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 5 jours ouvrables par an.

Incidences sur la carrière : il n'y en a aucune. Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 7 – Dispense pour don de moelle osseuse, de tissus ou d'organes

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

La dispense pour don de moelle osseuse, de tissus ou d'organes relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel qui fait un don de moelle osseuse a droit à 4 jours de dispense à partir du jour du don inclus.

Un membre du personnel qui fait un don de tissus ou d'organes a droit à une dispense pour la durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et à la durée d'hospitalisation.

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire.

Incidences sur la carrière : aucune. La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 8 - Dispense pour don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

La dispense pour don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel obtient une dispense pour don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin moyennant la délivrance d'une attestation du centre de don.

Le membre du personnel obtient une dispense d'une journée pour le don de sang, de plasma sanguin ou de plaquettes.

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

Toutefois, lorsque le don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin 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, de plaquettes ou de plasma sanguin est de 4 jours par an au total.

Incidences sur la carrière : il n'y en a aucune. La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 9 - Congé pour examens médicaux prénatals

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'agent féminin qui est en activité de service, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Conditions et modalités d'octroi : pour bénéficier de sa rémunération, l'agent féminin doit préalablement avertir l'employeur de son absence et sa demande de congé doit être appuyée de toute preuve utile.

Incidence sur la carrière : il n'y en a aucune : le congé est assimilé à une période d'activité de service.

b) Recommandations

Néant.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'agent féminin qui est en activité de service, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Conditions et modalités d'octroi : pour bénéficier de sa rémunération, l'agent féminin doit préalablement avertir l'employeur de son absence et sa demande de congé doit être appuyée de toute preuve utile.

b) Recommandations

Néant.

Section 10 - 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 heures et 6 heures)

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Articles 41,42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- Article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Lorsque l'activité exercée par le membre du personnel 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, le membre du personnel est dispensé de travail par l'autorité compétente dûment informée et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Incidence sur la carrière : il n'y en a aucune : le congé est assimilé à une période d'activité de service.

b) Recommandations

Néant.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Articles 41,42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- Article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ;
- Article 219bis, §1^{er}, 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.

Lorsque l'activité exercée par le membre du personnel 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, le membre du personnel est dispensé de travail par l'autorité compétente dûment informée et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

L'agent féminin qui doit être écarté (suspension complète du contrat de travail) a droit à une indemnité de maternité versée par la mutuelle (voir art. 219bis, §1^{er}, de l'arrêté royal précité du 3 juillet 1996).

b) Recommandations

Néant.

Section 11 - Congé de maternité

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Articles 39, 42, 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- 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.

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 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.

En période de grossesse ou d'allaitement, les membres du personnel ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine (cf. article 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Durée du congé

L'agent féminin a droit à 15 semaines de congé de maternité ou, en cas de naissances multiples, à 17 semaines ou 19 semaines de congé de maternité. L'agente ne peut effectuer aucun travail à partir du 7^{ème} jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de 9 semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de 9 semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque l'agente a entamé le travail le jour de l'accouchement.

Point d'attention : quand l'enfant est mort-né, la mère ne peut bénéficier du congé de maternité que si la grossesse a duré au moins 180 jours, la preuve devant être apportée par la mère.

Le congé de maternité se décompose en deux périodes : une période de congé prénatal et une période de congé postnatal.

❖ Congé prénatal

A la demande de l'agente, l'autorité locale est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la 8^{ème} semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'agente lui remet, au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement ou 9 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.

Une semaine doit obligatoirement être prise avant la date présumée de l'accouchement.

L'agente n'est donc pas obligée de prendre la totalité des 6 (ou 8) semaines avant la date de l'accouchement. Il pourra alors reporter, après l'accouchement, la période de congé de grossesse qu'il n'a pas prise avant la date réelle de l'accouchement et durant laquelle il a travaillé.

Lorsque l'agente 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'agente se trouve en congé de maternité. Par dérogation aux dispositions relatives à la rémunération, la rémunération est due dans ce cas,

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 ;
- 6° L'écartement de l'agente en raison des risques liés à la grossesse.

❖ Congé postnatal

Le congé postnatal prend cours le jour de l'accouchement. Pendant les 9 semaines qui suivent l'accouchement, l'agente ne peut effectuer aucun travail.

A la demande de l'agente, le congé de maternité est prolongé, après la 9^{ème} 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 6^{ème} semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la 8^{ème} semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue (congé prénatal non pris). En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de 7 jours qui précède l'accouchement.

Lorsque l'agente peut prolonger l'interruption de travail après la 9^{ème} 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'autorité locale est alors tenue de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail du membre du personnel, cette période en jours de congé de repos postnatal. Le membre du personnel doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par lui-même, dans les 8 semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

En cas de naissance multiple, à la demande du membre du personnel, la période d'interruption de travail après la 9^{ème} semaine, éventuellement prolongée dans le cadre du report du congé prénatal, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

Dans le cas où, après les 7 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 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

A cet effet, le membre du personnel remet à l'autorité dont il 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 7 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.

b) Recommandations

La rémunération due pour la période pendant laquelle le membre du personnel se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de 15 semaines ou plus de 19 semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé dans le cas où, après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, ne peut couvrir plus de 24 semaines.

Incidence sur la carrière : aucune : le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Articles 39, 42, 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- 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.
- Articles 216 et suivants de l'arrêté royal 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (coordonnée le 14 juillet 1994).

L'agent féminin en congé de maternité n'est pas rémunéré mais perçoit une allocation de maternité de la mutuelle (articles 216 et suivants de l'arrêté royal précité du 3 juillet 1996). Pour le surplus, il est renvoyé au point 1.1 de la présente section concernant le personnel statutaire.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 12 - Conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Article 39 de loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.

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

Décès de la mère

La durée du congé de maternité transféré est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. Le membre du personnel qui est le père ou la co-parente de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de maternité converti en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les 7 jours à dater du décès de la mère.

Cet écrit mentionne la date du début du congé de maternité converti et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

Hospitalisation de la mère

En cas d'hospitalisation de la mère, le père ou la co-parente de l'enfant peut bénéficier du congé de maternité converti 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 7 jours.

Le congé de maternité transféré ne peut débuter avant le 7^{ème} 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.

Le membre du personnel qui est le père ou la co-parente de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de maternité converti 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 7 jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Incidence sur la carrière : il n'y en a aucune : le congé est assimilé à une période d'activité de service.

b) Recommandations

Néant.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 39 de loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère ;
- 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), articles 221 et 223 et le règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, § 1er, 5°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (coordonnée le 14 juillet 1994), article 52ter.

Le membre du personnel ne perçoit aucune rémunération à charge du pouvoir local durant ce congé de maternité converti mais une indemnité versée par sa mutuelle (cf. articles 221 et 223 de l'arrêté royal précité du 3 juillet 1996).

Pour le surplus, il est renvoyé au point ci-dessus de la présente section concernant le personnel statutaire.

a) Recommandations

Néant.

Section 13 – Congé de naissance

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le congé de naissance du statutaire relève de l'autonomie locale. Il est recommandé d'octroyer au personnel statutaire le même nombre de jours de congé de naissance que ceux auxquels a droit le personnel contractuel.

Incidence sur la carrière : ce congé est assimilé à une période d'activité de service et est entièrement rémunéré par l'autorité locale.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 30, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le membre du personnel contractuel a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 20 jours (à partir du 1^{er} janvier 2023), à choisir par lui dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé de naissance dont il est question dans la présente section.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les 17 jours suivants et pendant les jours supplémentaires visés à l'article 30, §2, alinéa 2, de la loi précitée du 3 juillet 1978, le travailleur bénéficie d'une allocation qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

b) Recommandations

Néant.

Section 14 – Pauses d'allaitement

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi de pause d'allaitement relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel qui preste 4 heures ou plus par journée de travail a droit à une dispense de service afin de nourrir son ou ses enfants au lait maternel ou de tirer son lait jusqu'à neuf mois après la naissance.

En principe, pour allaiter et/ou tirer son lait, la travailleuse utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui est mis par l'employeur à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

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

La pause d'allaitement dure une demi-heure. Le membre du personnel qui preste 4 heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. Le membre du personnel qui preste au moins 7 heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque le membre du personnel 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) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre le membre du personnel et l'autorité dont elle relève.

Le membre du personnel 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 du membre du personnel, 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 le membre du personnel chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Incidence sur la carrière : le congé est assimilé à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- 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), article 223quater.

Incidence sur la carrière : les pauses d'allaitement ne sont pas rémunérées par l'employeur. Toutefois, le membre du personnel bénéficie d'une indemnité à charge de sa mutuelle (voir art. 223quater de l'arrêté royal précité du 3 juillet 1996).

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section concernant le personnel statutaire.

Section 15 - Congé parental

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'attention est ici attirée sur le fait qu'il s'agit d'un congé résiduaire qui ne se confond pas avec les autres types de congés liés à la parentalité (congé de maternité, congé de naissance, congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, etc.).

Le congé parental relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel 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 4 mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans.

Conditions et modalités d'octroi

Ce congé peut être fractionné par mois.

Lorsque l'enfant remplit, en raison de son handicap, les conditions d'octroi du supplément d'allocations familiales en vertu de la réglementation relative aux allocations familiales qui lui est applicable, le congé parental de trois mois est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de vingt et un ans.

Incidence sur la carrière : le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Ce congé ne s'applique pas au personnel contractuel.

Section 16 – Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle et congé pour soins d'accueil

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le régime du congé d'adoption, d'accueil ou des soins d'accueils du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. Il est recommandé d'accorder les mêmes droits au personnel statutaire que ceux accordés au personnel contractuel, tels que décrits au point 2 ci-après.

Les congés susmentionnés au paragraphe précédent sont assimilés à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Arrêté royal du 1^{er} mars 2019 portant exécution de certaines dispositions de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en matière de congé parental d'accueil ;
- Article 59 de la loi-programme du 27 avril 2007 ;
- Arrêté royal du 27 octobre 2008 concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil.

Congé d'adoption (art. 30ter) :

Le membre du personnel qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, obtient un congé d'adoption de 9 semaines.

La durée du congé visé à l'alinéa 1^{er} est allongée :

- 1° D'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 2° De deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

L'alinéa 2 s'applique uniquement aux demandes introduites à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

La durée 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 I de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée du congé d'adoption, le cas échéant doublée en vertu de l'alinéa 4, est allongée de deux semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

L'accueil se prouve par une inscription aux registres de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence.

En cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut être pris dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant au membre du personnel conformément aux articles 361-3, 5°, ou 361-5, 4°, du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine.

Le membre du personnel produit dans ce cas une attestation de l'autorité centrale communautaire compétente qui confirme l'attribution de l'enfant au membre du personnel.

Durant le congé d'adoption, le membre du personnel bénéficie d'une indemnité qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Congé d'accueil (art. 30sexies) :

Le membre du personnel qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum 9 semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le membre du personnel produit dans ce cas la décision émanant de la juridiction ou du service compétents lui octroyant l'accueil de l'enfant.

La durée du congé visé à l'alinéa 1^{er} est allongée :

- 1° D'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 2° De deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

L'alinéa 3 s'applique uniquement aux demandes introduites à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'accueil prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

La durée maximale du congé parental 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 ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement de longue durée.

Pour pouvoir exercer le droit au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les 12 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

L'accueil se prouve par une inscription aux registres de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence.

Durant les trois premiers jours du congé parental d'accueil, tel que prévu par l'article 30sexies, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le membre du personnel a droit au maintien de sa rémunération normale à charge de l'autorité locale (voy. article 2 de l'arrêté royal précité du 1^{er} mars 2019).

Congé pour soins d'accueil (art. 30 quater) :

Le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse, a le droit de s'absenter du travail pour l'accomplissement d'obligations et missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement. La durée de cette absence ne peut dépasser 6 jours par an. Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, désignés ensemble comme parents d'accueil, ces jours doivent être partagés entre eux.

Ce congé n'est pas rémunéré mais une allocation forfaitaire est versée par l'ONEM.

Section 17 – Congé de maladie

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Le régime des congés de maladie du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Les congés de maladie sont les congés accordés au membre du personnel empêché d'exercer ses fonctions, le jour ou une prestation est normalement prévue, pour cause de maladie.

Conditions et modalités d'octroi :

Le membre du personnel qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de 21 jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service.

S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

Pour le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 psychomédicosocial, 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, au membre du personnel 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 le membre du personnel 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 considérés, lorsqu'au cours de ladite période le membre du personnel :

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 de quatre jours visée par la loi du 19 juillet 2012 ;
- 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 médicosocial 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 :

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

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 du membre du personnel, une deuxième réduction est opérée sur le capital de 21 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 le membre du personnel effectue des prestations réduites par journées entières, sont comptabilisés comme congés de maladie, les jours d'absence pendant lesquels le membre du personnel aurait dû fournir des prestations.

Lorsque le membre du personnel 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 prêter 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 au membre du personnel 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 membres du personnel 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 le membre du personnel a été victime chez un précédent employeur, pour autant que le membre du personnel 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 toute norme équivalente ;
- Congé au membre du personnel 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 du membre du personnel 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 30 jours.

Le membre du personnel absent pour maladie qui a épuisé son capital de jours de maladie se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

En ces circonstances, le membre du personnel pourra aussi être déclaré définitivement inapte pour maladie. Cette disposition n'est pas applicable au membre du personnel 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.

Procédure à suivre et contrôle médical

Le membre du personnel qui est dans l'impossibilité d'entamer sa journée de travail avertit son chef de service au plus tard avant ... (à compléter) heures et l'informe du lieu où il réside.

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

Incidence sur la carrière

Il n'y a pas d'incidence sur la carrière. Les congés de maladie sont assimilés à une période d'activité de service. Ils donnent droit au traitement normalement dû selon le régime de prestations complètes ou incomplètes du membre du personnel 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 de quatre jours visée par la loi du 19 juillet 2012. Le membre du personnel continue donc à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

Particularités

Lorsqu'un membre du personnel 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.

Si le report intervient juste après l'échéance initiale de la période de congés de vacances annuelles et que, de fait, le membre du personnel n'a pas repris le travail, ledit report est soumis à une information préalable de l'employeur.

Dans ce cas, le membre du personnel remet un certificat médical à l'employeur.

Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le membre du personnel peut se rendre éventuellement à un autre endroit. En cas de force majeure, le membre du personnel communique le certificat médical dans un délai raisonnable.

Le membre du personnel 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.

Remarque : certificat médical et premier jour d'incapacité

Il est recommandé que le statut général du personnel prévoie que le membre du personnel n'est pas tenu, trois fois par année civile, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Articles 52 et 54 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (salaire garanti des ouvriers) ;
- Articles 70, 75 et 77 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (salaire garanti des employés)

Le membre du personnel absent pour maladie doit informer sa mutuelle. En effet, pour les membres du personnel contractuel, il existe un salaire garanti qui est dû pendant une période déterminée en cas de maladie ou d'accident. Il y a une différence entre les ouvriers et les employés.

Remarque : certificat médical et premier jour d'incapacité

La loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, publiée au Moniteur belge le 18 novembre 2022 et entrée en vigueur le 28 novembre 2022, a modifié la réglementation relative à la production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail.

Le statut général du personnel doit prévoir que le membre du personnel n'est pas tenu, trois fois par année civile, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail (voir article 31, §2/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur doit informer, le cas échéant, son employeur de son lieu de résidence et transmettre un certificat médical. Le travailleur dispose de la faculté de faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances, dès la fin de la période d'incapacité de travail, à condition d'informer son employeur de cette demande.

En outre, le règlement de travail devra énoncer les formalités que le membre du personnel devra respecter lorsqu'une incapacité de travail survient pendant une période de vacances annuelles, qui sont déterminées à l'article 32/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (voir Article 6, §1^{er}, 10^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

b) Recommandations

Néant.

Section 18 - Congé pour prestations réduites en cas de maladie

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi de congés pour prestations réduites en cas de maladie du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un membre du personnel 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 30 jours.

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 membre du personnel 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.

Le membre du personnel 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.

Le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 au membre du personnel.

Si ce dernier 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 du membre du personnel, 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 le membre du personnel en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

Le membre du personnel peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de 30 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 du membre du personnel le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de 6 mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de 9 mois pour les membres du personnel 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 %.

Incidence sur la carrière : aucune. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

- Article 31/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Article 100, §2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Le membre du personnel reconnu comme étant en incapacité de travail peut être autorisé à reprendre un travail adapté ou un autre travail, en accord avec le médecin-conseil de la mutuelle.

La relation de travail en vigueur avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail est maintenu, nonobstant la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

En effet, le membre du personnel et l'employeur peuvent conclure un avenant contenant les modalités relatives au travail adapté ou à l'autre travail (volume de travail, horaires, nature du travail, etc.).

Durant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, le membre du personnel conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur qui sont liés à la relation de travail, sauf dispositions contraires convenues entre les deux parties par avenant.

b) Recommandations

Néant.

Section 19 - Absence résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cette section s'applique au personnel statutaire et contractuel.

a) Dispositions légales

- Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ;
- Arrêté royal du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail ;
- 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.

Le régime institué par la loi précitée du 3 juillet 1967 s'applique aux membres du personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail, des pouvoirs locaux (cf. article 1^{er}).

Par dérogation aux conditions générales d'obtention des congés de maladie et sous réserve du fait que le membre du personnel 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.

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 le membre du personnel peut encore obtenir en vertu des conditions générales d'obtention des congés de maladie.

Les membres du personnel 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.

Particularités

Le membre du personnel 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.

b) Recommandations

Néant

Section 20 - Congé de prophylaxie

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie sont mentionnées à l'article 239, § 1^{er}, 1^o, 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 membre du personnel 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.

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 le membre du personnel de son service.

Tableau des affections donnant lieu à un congé de prophylaxie :

- Diphtérie : 7 jours en l'absence de germes chez l'intéressé ;
- Encéphalite épidémique : 17 jours ;
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde : 12 jours ;
- Méningite cérébro-spinale : 9 jours ;
- Morve : 12 jours ;
- Poliomyélite : 17 jours ;
- Scarlatine : 10 jours ;
- Variole : 18 jours.

Incidences sur la carrière

Il n'y a aucune. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

b) Recommandations

Toute autre maladie contagieuse reconnue par les autorités sanitaires comme nécessitant une mise à l'écart peut être ajoutée par l'autorité compétente au tableau des affections donnant lieu à un congé de prophylaxie (par exemple, le covid-19).

Incidences sur la carrière

Il n'y a pas d'incidence sur la carrière. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

Il est renvoyé aux points 1.a) et 1.b) de la présente section.

Section 21 - Congé pour prestations réduites pour convenance personnelle

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi de congés pour prestations réduites pour convenance personnelle du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel statutaire définitif peut se voir accorder ce congé.

Le membre du personnel 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.

Conditions et modalités d'octroi

Le membre du personnel 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 du membre du personnel, 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 3 mois au moins et de 24 mois au plus. Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel 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, le membre du personnel 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, le membre du personnel 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 du membre du personnel, 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 le membre du personnel obtient, le cas échéant, l'un des congés suivants :

- 1° Un congé de maternité, de naissance, 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-médicosocial 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.

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.

Particularités

Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans et/ ou le membre du personnel qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle. Dans ce cas, le membre du personnel 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 membres du personnel peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Ce congé ne s'applique pas au personnel contractuel.

Section 22 - Disponibilité pour convenance personnelle

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi d'une disponibilité pour convenance personnelle du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel statutaire définitif peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

Modalités d'octroi

L'autorité compétente notifie sa décision au membre du personnel dans le mois de la réception de la demande.

La durée de la disponibilité pour convenance personnelle est limitée à une période de 6 mois. Elle peut être prolongée de périodes de 6 mois au plus sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de 24 mois.

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

Tout membre du personnel 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.

Incidences sur la carrière

Le membre du personnel 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.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Ce congé ne s'applique pas au personnel contractuel. Toutefois, les pouvoirs locaux peuvent autoriser le personnel contractuel à prendre un congé sans solde selon les mêmes modalités que celles prévues pour le personnel statutaire (voir point 1 de la présente section).

Section 23 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales du personnel statutaire relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Elle peut être octroyée au membre du personnel statutaire définitif.

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

Conditions et modalités d'octroi

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de 4 ans ; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 5 ans.

La durée maximum de l'absence est portée à 6 ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint 8 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 93quater 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.

Incidences sur la carrière

Le membre du personnel est en non-activité. Il ne peut exercer aucune activité lucrative.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales ne s'applique pas au personnel contractuel.

Section 24 - Dispenses de services

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

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

L'octroi d'une dispense de service relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Conditions et modalités d'octroi

Le membre du personnel ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable une dispense de service.

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° Convocation devant le service médical désigné par l'autorité ;

3° Consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de service (par exemple, pour la procréation assistée) ;

4° Le statut général du personnel peut prévoir d'autres événements donnant lieu à une dispense de service.

La preuve de la réalisation des cas susvisés est fournie par le membre du personnel au plus tard le lendemain.

Incidences sur la carrière

Il n'y a pas d'incidence sur la carrière. La dispense de service est assimilée à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 25 - Congé compensatoire

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

- Loi du 14 décembre 2000 sur l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ;
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Des repos compensatoires correspondant au dépassement de la limite hebdomadaire de moyenne de travail (38 heures par semaine sur une période de référence de quatre mois) sont octroyés dans cette période de référence quatre mois (cf. article 8 de la loi du 14 décembre 2000).

Cette règle ne s'applique pas aux établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et aux établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. En effet, ceux-ci relèvent de la loi du 16 mars 1971 dans laquelle la période de référence est d'un trimestre.

b) Recommandations

Les membres du personnel qui fournissent des prestations supplémentaires et/ou irrégulières doivent-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.

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 membres du personnel bénéficient du régime le plus favorable.

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

Incidences sur la carrière

Il n'y a pas d'incidence sur la carrière. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

Il est renvoyé aux point 1.a) et 1.b) de la présente section.

Section 26 - Congé ou dispense de service pour formation

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi d'un congé ou d'une dispense de service pour formation relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

1° Congé de formation

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 membres du personnel qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

Conditions et modalités d'octroi :

Le membre du personnel 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 du membre du personnel 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 du membre du personnel.

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 du membre du personnel 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 le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 de 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.

Incidences sur la carrière

Il n'y a aucune incidence sur la carrière. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

2° Dispense de service

Le membre du personnel 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.

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 général du personnel.

Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, le membre du personnel 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.

Incidence sur la carrière

Il n'y a pas d'incidence sur la carrière. La dispense de service est assimilée à une période d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section concernant.

Section 27 - Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi d'un congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel 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.

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.

Incidences sur la carrière : ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.

Section 28 - Congé pour stage

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi d'un congé pour stage relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

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

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage.

Conditions et modalités d'octroi

L'autorité compétente notifie sa décision au membre du personnel 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.

Incidences sur la carrière : ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

Particularités

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

2. Personnel contractuel

Ce congé ne s'applique pas au personnel contractuel.

Section 29 - Congé pour mission

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi d'un congé pour mission relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Un membre du personnel 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.

Le membre du personnel 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, le membre du personnel 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 au maximum.

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 le membre du personnel 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 le membre du personnel 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.

Le membre du personnel 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 3 mois au moins et de 6 mois au plus, l'autorité compétente et le membre du personnel peuvent à tout instant mettre fin en cours d'exercice à la mission.

Particularités

Le membre du personnel 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 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section concernant le personnel statutaire.

Section 30 - 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

1. Personnel statutaire

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

L'octroi d'un 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, relève de l'autonomie locale. En cas d'insertion dans le statut général du personnel, il est recommandé de respecter les balises suivantes :

Le membre du personnel peut obtenir un congé à la condition que l'autorité auprès de laquelle le membre du personnel 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.

Incidences sur la carrière : le congé est rémunéré. Le service d'origine réclame à l'institution auprès de laquelle le membre du personnel 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.

Particularités

Le membre du personnel 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 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

2. Personnel contractuel

a) Dispositions légales

Néant.

b) Recommandations

Il est renvoyé au point 1.b) de la présente section.