

Bulletin provincial



N°05

2021

8 FEVRIER

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Possibilité de prolonger le congé postnatal – Modification du Statut provincial (Article 96)

Personnel non enseignant

—

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Séance du 27/10/2020

MONS, le 09/07/2020

Mesdames, Messieurs,

Une nouvelle loi relative à la prolongation du congé postnatal a été publiée au Moniteur Belge le 18 juin 2020.

Cette législation étend la liste des périodes d'absences, prises au cours de la période des six semaines précédant la date de l'accouchement, assimilées à des périodes de travail.

De telles absences, lorsqu'elles interviennent dans la période prénatale, ne réduisent plus le droit au congé postnatal.

Le Statut provincial applicable au personnel définitif et stagiaire et règlement applicable au personnel contractuel doit en conséquence être adapté afin de le faire coïncider avec la législation précitée.

Tel est l'objet du projet de résolution que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) F. PEPIN.

LE PRESIDENT,
(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Possibilité de prolonger le congé postnatal – Modification du Statut provincial (Article 96)

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu le Statut provincial applicable au personnel définitif et stagiaire et règlement applicable au personnel contractuel et plus particulièrement son article 96 touchant au congé de maternité ;

Vu l'Arrêté royal du 11 octobre 1991 assimilant certaines périodes à des périodes de travail en vue de la prolongation de la période d'interruption du travail au-delà de la huitième semaine après l'accouchement ;

Vu la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;

Vu la nouvelle loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal ;

Considérant qu'afin de faire coïncider la législation précitée et la pratique provinciale, il y a lieu de procéder à la modification du Statut provincial, principalement en son article 96 ;

Texte actuel	Texte proposé
Article 96 : § 1. La durée maximale du congé de maternité est de ☐ 15 semaines ; OU ☐ 19 semaines en cas de naissance multiple § 2. Le congé prénatal est octroyé à la demande de l'agent adressée au responsable de l'institution introduite 6 semaines, 8 en cas de naissance multiple, avant la date présumée de l'accouchement, à l'aide du formulaire défini par l'Autorité accompagné d'un certificat médical attestant cette date. Il est ☐ Obligatoire : à partir du 7^{ème} jour qui précède la date présumée de l'accouchement. ☐ Facultatif : à partir de la 5^{ème} semaine, la 7^{ème} en cas de naissance multiple, qui précède le congé prénatal obligatoire. Les absences pour maladie se situant pendant cette période sont converties en congé de maternité. Le congé de maternité peut être prolongé en cas d'accouchement après la date prévue lorsque la totalité du congé prénatal facultatif a été épuisée. § 3. Le congé postnatal est : ☐ Obligatoire : 9 semaines à partir du lendemain du jour de l'accouchement à l'exception du cas où l'agent a travaillé, en tout ou partie, le jour de l'accouchement. ☐ Facultatif : prolongation au-delà du congé postnatal obligatoire à concurrence de la durée du congé prénatal facultatif non épuisé par l'agent. En cas de naissance multiple, prolongation d'une période maximale de 2 semaines à la demande de l'agent.	Article 96 : § 1. La durée maximale du congé de maternité est de ☐ 15 semaines ; OU ☐ 19 semaines en cas de naissance multiple § 2. Le congé prénatal est octroyé à la demande de l'agent adressée au responsable de l'institution introduite 6 semaines, 8 en cas de naissance multiple, avant la date présumée de l'accouchement, à l'aide du formulaire défini par l'Autorité accompagné d'un certificat médical attestant cette date. Il est ☐ Obligatoire : à partir du 7^{ème} jour qui précède la date présumée de l'accouchement. ☐ Facultatif : à partir de la 5^{ème} semaine, la 7^{ème} en cas de naissance multiple, qui précède le congé prénatal obligatoire. Les absences pour maladie se situant pendant cette période sont converties en congé de maternité. Le congé peut être prolongé d'une semaine supplémentaire, sur demande expresse de l'agent, s'il a été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de son congé prénatal allant de la 6^{ème} semaine précédant sa date réelle d'accouchement ou la 8^{ème} pour une naissance multiple, jusqu'à sa date réelle d'accouchement. § 3. Le congé postnatal est : ☐ Obligatoire : 9 semaines à partir du lendemain du jour de l'accouchement à l'exception du cas où l'agent a travaillé, en tout ou partie, le jour de l'accouchement. ☐ <u>Facultatif</u> : prolongation du congé postnatal de la durée du congé prénatal facultatif non pris par l'agent. En cas de naissance multiple, prolongation d'une période maximale de 2 semaines à la demande de l'agent.

Le congé peut être prolongé d'une semaine supplémentaire sur demande expresse de l'agent, s'il a été en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de son congé prénatal allant de la 6^{ème} semaine précédant sa date réelle d'accouchement ou la 8^{ème} pour une naissance multiple jusqu'à sa date réelle d'accouchement. Sont assimilées à des jours ouvrables reportés au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant dans la période du congé prénatal facultatif : 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 motif impérieux d'ordre familial. § 4. Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines dont une seule est rémunérée. A cet effet, l'agent remet au responsable de service : a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ; b) le cas échéant, à la fin de la 1^{ère} période de prolongation, 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. § 5. a) Les fausses couches se produisant avant le 181^{ème} jour de grossesse ne sont pas visées par le présent article.	Sont assimilées à des jours ouvrables reportés au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant dans la période du congé prénatal facultatif : 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 motif impérieux d'ordre familial ; 5. le chômage temporaire pour force majeure ; 6. le chômage économique des employés ; 7. l'incapacité de travail liée à la maladie ou à un accident ; 8. l'écartement complet du travail en cas de risque. § 4. Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines dont une seule est rémunérée. A cet effet, l'agent remet au responsable de service : a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ; b) le cas échéant, à la fin de la 1^{ère} période de prolongation, 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. § 5. a) Les fausses couches se produisant avant le 181^{ème} jour de grossesse ne sont pas visées par le présent article. b) En période de grossesse ou d'allaitement,
---	--

b) En période de grossesse ou d'allaitement, l'agent ne peut effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine. Les heures effectuées dans un système d'horaires variables peuvent toutefois être compensées. c) Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service permettant l'agent de faire valoir ses droits à l'avancement de rémunération, à l'évolution de carrière et à la promotion pour les définitifs. d) L'agent définitif bénéfice, pendant toute sa durée, de l'intégralité de sa rémunération.	l'agent ne peut effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine. Les heures effectuées dans un système d'horaires variables peuvent toutefois être compensées. c) Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service permettant l'agent de faire valoir ses droits à l'avancement de rémunération, à l'évolution de carrière et à la promotion pour les définitifs. d) L'agent définitif bénéficie, pendant toute sa durée, de l'intégralité de sa rémunération.
--	--

Vu l'avis syndical ;

Vu par le Directeur financier en date du 06/07/2020 ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1^{er} : L'article 96 du Statut provincial applicable au personnel définitif et stagiaire et règlement applicable au personnel contractuel est modifié par le document en annexe.

Article 2 : La présente résolution entrera en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

En séance à MONS le 27/10/2020

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) S. HUSTACHE.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 11 décembre 2020, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/A-2020-004754/SIN/021220-06AM inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD)

Mons, le 14/01/2021

Monsieur le Directeur général provincial
(s) Sylvain UYSTPRUYST

Monsieur le Président du Conseil provincial
(s) Armand BOITE