

Bulletin provincial



N° 09

2016

26 MAI

Direction Générale des Enseignements

INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT

Objet : Statut du personnel enseignant provincial (et assimilé) et Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités.

Résolution du Conseil provincial du 15 décembre 2015

Vu la résolution du 23 juin 2015 adoptant le Statut du personnel enseignant provincial (et assimilé) et le Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités ;

Vu l'arrêté ministériel du 26 août 2015 approuvant cette résolution à l'exception des articles 22§1^{er}, 40 et 33, alinéa 4 du Statut et de l'article 21 du Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel définitif ;

Considérant que l'article 22§1^{er}, 4° du Statut prévoit un examen médical assuré par un médecin désigné par l'Autorité avant toute désignation dans une fonction de recrutement ;

Considérant que l'arrêté ministériel relève, d'une part, que l'examen médical d'embauche n'est autorisé que dans les cas où il est obligatoire en application de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (et doit dans ce cas être effectué par le médecin du travail) et, d'autre part, que pour le personnel enseignant subventionné, le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné prévoit la remise d'un certificat médical daté de moins de six mois, lors de l'entrée en fonction, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celles des élèves et des autres membres du personnel et ne prévoit pas d'examen médical d'office ;

Considérant que l'article 33, alinéa 4 du Statut prévoit une dérogation au caractère obligatoire de l'évaluation pour les éducateurs dits « ancien régime » affectés dans les centres d'hébergement des IMP provinciaux pour qui l'évaluation n'est obligatoire qu'en cas de candidature à un emploi de promotion ou s'ils procèdent eux-mêmes à l'évaluation ;

Considérant que l'arrêté ministériel relève, dans cette dérogation, une discrimination ne reposant pas sur un critère objectif et violant par conséquent, le principe d'égalité protégé par les articles 10 et 11 de la Constitution ;

Considérant que l'article 21 du Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel définitif prévoit que « le membre du personnel qui, sans avoir été reconnu définitivement inapte, compte 365 jours d'absence pour cause de maladie, soit par congé, soit par l'un et l'autre, est mis d'office à la pension de retraite le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il remplit les conditions requises pour l'ouverture du droit à la pension de retraite » ;

Considérant que l'arrêté ministériel relève que cette disposition est contraire à l'article 83§3 alinéa 1^{er} de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires en vertu duquel : « le membre du personnel qui atteint l'âge de 60 ans est mis d'office à la retraite le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte depuis son soixantième anniversaire, soit par congé, soit par disponibilité, soit par l'un et l'autre, 365 jours d'absence pour cause de maladie ou 548 jours, s'il s'agit d'un invalide de guerre » ;

Considérant, par ailleurs, que l'arrêté ministériel attire l'attention des autorités provinciales sur deux dispositions du Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel définitif :

- l'article 11 relatif au congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales dont le corps du texte ne vise que les élections législatives et provinciales ;
- les articles 42 à 45 relatifs au congé politique qui devraient faire référence à la loi du 18 septembre 1986 instituant un congé politique pour les membres du personnel des services publics dans son ancienne version, c'est-à-dire avant sa modification par la loi du 4 février 2003 ;

Considérant qu'il convient d'apporter des modifications au Statut du personnel enseignant provincial (et assimilé) et au Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités afin de répondre aux remarques de l'Autorité de tutelle ;

Considérant, par ailleurs, que la modification de l'article 22 § 1^{er}, 4° du Statut, suite à la remarque de l'Autorité de tutelle, ayant des implications sur la condition d'aptitude physique lors de la nomination définitive prévue à l'article 31 § 1^{er}, 4°, il convient également de modifier cette dernière disposition ;

Considérant que le Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel temporaire contenant deux dispositions (articles 23 et 24) relatives au congé politique, il convient également de modifier ces deux dispositions ;

Considérant que l'article 18 du Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel temporaire relatif au congé de paternité contenant une erreur matérielle, Il convient également de modifier cette disposition ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial ;

ARRETE :

ARTICLE 1^{er} : le Statut du personnel enseignant provincial (et assimilé) et son Règlement annexe sur les congés et les disponibilités sont modifiés comme suit (voir annexes) en leurs articles 22§1^{er}, 4°, 31§ 1^{er}, 4° et 33 alinéa 4 du Statut ; 11, 21, 42 à 45 du Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel définitif et 18, 23 et 24 du Règlement-annexe sur les congés et les disponibilités du personnel temporaire.

ARTICLE 2 : la présente décision entrera en vigueur le 1^{er} du mois suivant la date d'approbation par l'Autorité de tutelle.

En séance à Mons, le 15 décembre 2016

Le Directeur général Provincial

(s) P.MELIS

La Présidente

(s) Ch .MORETTI

STATUT DU PERSONNEL ENSEIGNANT PROVINCIAL

Chapitre Ier – Dispositions générales

Article 1^{er}

- §1. Le présent statut s'applique aux membres non subventionnés du personnel directeur et enseignant ou assimilé, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement provinciaux et des internats dépendant de ces établissements.

Ce document est tenu à la disposition de chacun auprès du responsable de l'institution ou de son délégué.

- §2. Pour l'application du présent statut, il y a lieu de considérer que l'appellation « responsable de l'institution » correspond à celle de chef d'établissement ou d'administrateur d'internat et que la notion de parent ou allié s'étend au cohabitant.

Le terme « Autorité » désigne le Collège provincial pour toutes les prérogatives que le Conseil provincial lui aura attribuées en exécution des dispositions légales ou décrétales ou dans le cadre du présent statut.

Dans tous les autres cas, il désigne le Conseil provincial.

Le terme « agent » désigne les membres du personnel visés au §1^{er}.

Article 2

Pour l'application du présent règlement, les titres de capacité requis des membres du personnel peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle, scientifique ou artistique.

Article 3

L'expérience utile est constituée par les services accomplis soit dans l'enseignement, soit dans un autre service des secteurs privé ou public. L'exercice d'une activité indépendante est pris en compte au même titre.

L'Autorité décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées par l'arrêté ministériel du 12 avril 1969 pris en exécution de l'article 3 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel de l'enseignement de l'État.

Article 4

Pour l'application du présent statut :

1. on entend par « emploi vacant », l'emploi qui n'est pas attribué à un agent nommé à titre définitif et qui est déclaré comme tel par l'Autorité ;
2. les délais se calculent comme suit :
 - a) le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris ;
 - b) le jour de l'échéance est compté dans le délai ;
 - c) toutefois lorsque ce jour est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de dispense accordé par l'Autorité, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable ;
3. les fonctions sont définies par le statut pécuniaire applicable au personnel enseignant provincial non subventionné.

Chapitre II – Devoirs et incompatibilités

Section 1^{ère} – Devoirs

Article 5

Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel désignés à titre temporaire et nommés à titre définitif.

Article 6

Les agents doivent, en toutes circonstances, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement provincial.

Article 7

Dans l'exercice de leur fonction, les agents accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires du Comité de Négociation syndicale ainsi que par l'acte de désignation.

Article 8

Les agents sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs relations avec les parents des élèves et toute autre personne étrangère au service.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Article 9

Ils ne peuvent exposer les élèves ou étudiants à des actes de propagandes politique, religieuse ou philosophique ou de publicité commerciale.

Article 10

Les agents doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires du Comité de Négociation syndicale compétent et par l'acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements où ils exercent leurs prestations.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable de l'Autorité ou de son représentant.

Article 11

Les agents ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'agent qui a cessé ses fonctions.

Article 12

Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir directement ou par personne interposée, même en-dehors de leurs fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Article 13

Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution, les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

Article 14

Les agents doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif de la Province de Hainaut.

Article 15

§1. L'agent se tient informé éventuellement par le biais de formations organisées par l'Autorité de l'évolution des méthodes pédagogiques, des réglementations et recherches dans les matières dont il a la charge.

- §2. L'agent est tenu de signaler au responsable de l'institution tout changement de domicile, de compte bancaire ou toute modification dans sa situation familiale dans les 14 jours calendrier qui suivent l'évènement.

Section 2 – Incompatibilités

Article 16

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement provincial, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif de la Province de Hainaut ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Article 17

- §1^{er} Tout agent ne peut accepter d'autres fonctions ou charges tant publiques que privées, rémunérées de quelque façon que ce soit, ou exercer des activités lucratives quelconques qu'après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'Autorité.

- §2. Il est statué par l'Autorité sur toute demande d'autorisation de cumul.

L'arrêté qui intervient définit nettement les cumuls qui sont autorisés.

- §3. L'autorisation n'est accordée qu'à titre précaire et pour autant qu'il n'en résulte aucun inconvénient dans l'accomplissement de la fonction principale.

Article 18

- §1^{er} Les emplois ne seront pas conférés aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite pour des fonctions à temps plein.

Tout candidat à un emploi doit faire connaître, par écrit, s'il jouit ou non d'une pension.

- §2. Sous réserve de ce qui est prévu à l'article 64, nul ne peut exercer des fonctions provinciales relevant du présent statut au-delà de 65 ans.

Chapitre III – Recrutement

Section 1^{ère} – Dispositions générales

Article 19

L'Autorité détermine, compte tenu des contingences particulières propres aux fonctions intéressées, les emplois auxquels il doit être pourvu par recrutement et les conditions requises pour chaque emploi.

Article 20

Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif.

Article 21

Lors de leur entrée en fonction, les membres du personnel prêtent, entre les mains de l'Autorité ou de son délégué, le serment suivant les règles fixées par le Gouvernement en exécution de l'article 28, 5° de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Les membres du personnel sont également invités à signer la déclaration d'adhésion aux principes du décret du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté française.

Section 2 – Désignation à titre temporaire et personnel temporaire

Article 22

§1^{er} Nul ne peut être désigné à titre temporaire dans une fonction de recrutement s'il ne remplit, au moment de la désignation, les conditions suivantes :

- 1° être belge lorsque les fonctions à exercer comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la Province. Dans les autres cas, aucune condition de nationalité n'est requise ;
- 2° jouir des droits civils et politiques ;
- 3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 ;
- 4° **remettre, lors de l'entrée en fonction, un certificat médical daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans les conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celles des élèves et des autres membres du personnel;**
- 5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 6° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction.

§2. L'Autorité ne procède à la désignation d'un agent temporaire qu'après avoir respecté la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

Article 23

Chaque désignation dans une fonction de recrutement est faite par écrit et mentionne au moins :

- 1° l'identité de l'Autorité ;
- 2° l'identité de l'agent ;
- 3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge ;
- 4° si l'emploi est vacant ou non et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire ;
- 5° la date d'entrée en service ;

6° la date à laquelle la désignation prend fin. Cette date correspond, au plus tard, au 30 juin suivant la date du début de la désignation.

Au moment de la désignation, l'Autorité délivre au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1^{er}.

En l'absence d'écrit, l'agent est réputé être désigné dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement.

Article 24

Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :

- 1° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou de l'agent qui le remplace temporairement ;
- 2° au moment où l'emploi de l'agent temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre agent, soit :
 - a) par application de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation ;
 - b) par nomination définitive ;
- 3° au terme indiqué dans l'acte de désignation et au plus tard, au 30 juin suivant la date du début de la désignation ;
- 4° à partir de la réception de l'avis de l'organisme compétent déclarant l'agent temporaire définitivement inapte ;
- 5° au moment où l'agent cesse de répondre aux conditions de désignation prévues à l'article 22.

Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend également fin soit moyennant préavis donné conformément à l'article 27, soit de commun accord, soit en application de l'article 26.

Article 25

A l'issue de toute période d'activité, l'Autorité remet à l'agent temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le volume de la charge.

Article 26

§ 1^{er} L'Autorité peut licencier pour motif disciplinaire un agent désigné à titre temporaire aux conditions suivantes :

- l'agent peut être licencié moyennant préavis d'une durée de quinze jours ;
- ce licenciement est motivé sous peine de nullité ;
- préalablement à la notification de tout licenciement, l'agent doit avoir été invité à se faire entendre par l'Autorité ;

- la convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels l'Autorité envisage de licencier l'agent doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception ;
- lors de l'audition, l'agent peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les agents en activité de service ou pensionnés ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative ;
- la procédure se poursuit valablement lorsque l'agent dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

§ 2 L'Autorité peut licencier tout agent engagé à titre temporaire sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et l'Autorité.

Dès le moment où elle a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, l'Autorité convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Si après l'audition, l'Autorité estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, elle peut procéder dans les trois jours qui suivent l'audition au licenciement.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Article 27

Le membre du personnel désigné à titre temporaire peut démissionner.

La durée du préavis éventuel est fixée de commun accord avec le délégué de l'Autorité.

Article 28

La décision de licencier est notifiée par l'Autorité au membre du personnel. Dans le cas d'une cessation volontaire des fonctions, le temporaire notifie à l'Autorité sa décision de démissionner.

A défaut de notification, de telles décisions sont considérées comme non avenues.

Cette notification est faite par la remise en main propre d'un document écrit, ou par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, ou encore par exploit d'huissier.

La signature apposée par celui auquel le document écrit a été remis en main propre atteste seulement qu'il accuse réception de ce document.

Si la notification est faite par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant celui où elle a été expédiée.

L'écrit indique la date du début du préavis, qui ne peut être antérieure à la date de remise en main propre du document, et la durée de celui-ci ; s'il s'agit d'une démission acceptée, il indique la date à partir de laquelle elle produit ses effets.

Section 3 – Nomination définitive et affectation

Article 29

L'Autorité procède à une nomination à titre définitif dans un emploi qu'elle déclare vacant sauf si elle attribue l'emploi à un agent mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Article 30

L'Autorité peut accorder un changement d'affectation à l'un de ses agents.

Ce changement d'affectation ne peut se faire que si l'agent est nommé à titre définitif au sein de l'enseignement provincial non subventionné dans la fonction à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le passage d'un établissement à un autre doit se faire sans interruption.

Les modalités des changements d'affectation sont, pour le surplus, fixées par le Comité de Négociation syndicale.

Article 31

§ 1^{er} Nul ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination définitive, les conditions suivantes :

1° être belge lorsque les fonctions à exercer comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la Province. Dans les autres cas, aucune condition de nationalité n'est requise.

L'Autorité détermine toutefois les emplois ouverts aux non belges ;

2° jouir des droits civils et politiques ;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif ;

4° être reconnu capable physiquement d'exercer l'emploi ; **le certificat médical remis au moment de la désignation à titre temporaire reste valable sauf en cas de dégradation de l'état de santé du membre du personnel ;**

5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;

6° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;

7° exercer la fonction visée ;

8° compter 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée ; les 600 jours d'ancienneté acquis au service de la Province de Hainaut doivent être répartis sur trois années scolaires au moins ;

9° faire l'objet, à l'issue de la période mentionnée au 8°, d'un rapport de service favorable de la part du chef d'établissement ou de l'administrateur d'internat.

En cas de rapport défavorable, le membre du personnel peut introduire une procédure de conciliation et, le cas échéant, un recours selon les modalités prévues à l'article 33.

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans un emploi doit l'occuper en fonction principale.

§ 2 Le paragraphe 1^{er} du présent article est également applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident de travail.

Article 32

Pour le calcul de l'ancienneté visée à la section 3 du présent chapitre, sont seuls pris en considération les services accomplis jusqu'à la fin de l'année scolaire ou académique en cours auprès de l'enseignement provincial en qualité de membre du personnel soumis au présent statut, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre de capacité pour cette fonction tel que prévu à l'article 2.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue.

Par dérogation à l'alinéa 2, sont englobés dans cette période d'activité, les congés de détente ainsi que les vacances d'hiver et de printemps et les congés de maternité, d'accueil ou d'adoption et de la tutelle officieuse, et les congés exceptionnels prévus par le règlement provincial sur les congés.

En cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, congés de détente, vacances d'hiver et de printemps, congés de maternité, d'accueil et de circonstance compris, comme indiqué à l'alinéa précédent.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 300 jours par année scolaire, 300 jours constituant une année d'ancienneté.

Chapitre IV – Evaluation

Article 33

Dès qu'il compte un an de service consécutif au moins, l'agent fait l'objet d'une évaluation, acte qui est renouvelé tous les deux ans. Si, à ce moment, l'agent est éloigné du service pour quelque raison que ce soit et, s'il s'avère que cette absence est de longue durée, celui-ci est évalué au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa rentrée en fonction.

Le projet d'évaluation est établi par 2 supérieurs hiérarchiques de l'agent désignés par le collège provincial.

L'évaluation est obligatoire.

Chaque agent doit s'y soumettre et cela même, s'il est en fin de carrière, au maximum de son échelle barémique ou s'il ne peut ou ne souhaite plus bénéficier d'une promotion.

En cas de refus par l'agent de se soumettre à son évaluation, il est fait application des sanctions prévues par le régime disciplinaire.

Avant d'entamer la procédure disciplinaire ou de démission d'office, l'agent sera informé par recommandé, avec accusé de réception, de la mesure envisagée à son encontre.

L'évaluation a pour objet d'attribuer à l'agent une des 3 appréciations suivantes :

- favorable ;
- réservée ;
- défavorable.

En cas de contestation, dans un délai de 7 jours calendrier suivant l'entretien d'évaluation, l'agent peut introduire une demande de procédure de conciliation, dont il lui est accusé réception, auprès du responsable de la Direction Générale des Enseignements. Copie de cette demande doit être adressée au responsable de l'institution de l'agent concerné et au Directeur général provincial.

Dans les 15 jours calendrier de l'accusé de réception, un entretien de conciliation est organisé à l'initiative du responsable de la Direction Générale des Enseignements. Outre le Directeur général des enseignements ou son délégué, il réunit les évaluateurs et l'agent éventuellement accompagné du conseil de son choix.

Il est dressé procès-verbal de l'entretien qui est remis le jour même à l'agent, moyennant accusé de réception.

Une copie du procès-verbal est transmise au Directeur général provincial.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, l'agent peut introduire un recours auprès du Directeur général provincial, dans un délai de 7 jours calendrier suivant l'entretien de conciliation.

Le Directeur général provincial délivre un accusé de réception à l'agent intéressé.

Dans un délai maximum de 15 jours calendrier suivant l'accusé de réception, le Directeur général provincial, assisté d'un fonctionnaire de niveau A5 au moins ou d'un Directeur d'établissement scolaire qui n'est intervenu à aucun stade de la procédure d'évaluation en cours, entend l'agent intéressé, éventuellement assisté d'un conseil de son choix.

Il entend le même jour les évaluateurs.

Les arguments des deux parties sont actés dans un procès-verbal d'audition. Après en avoir pris connaissance, les parties sont invitées à le signer. Ce document est complété par une proposition d'évaluation du Directeur général provincial.

Le dossier complet de l'évaluation de l'agent comprenant l'évaluation initiale, les procès-verbaux de conciliation et de recours ainsi que la proposition d'évaluation élaborée par le Directeur général provincial est transmis à l'Autorité qui statue définitivement et en dernier ressort au plus tard dans le mois qui suit la réception du dossier.

L'évaluation définitive est notifiée à l'agent et au responsable de l'institution à l'initiative du Directeur général des enseignements en charge de l'évaluation.

En tout état de cause, l'évaluation ne sera considérée comme définitive qu'à l'expiration des délais des procédures de conciliation et de recours.

Chapitre V - Promotion

Article 34

Le Collège provincial détermine les emplois auxquels il peut être pourvu par promotion ainsi que les conditions dans lesquelles ces promotions auront lieu.

La vacance de ces emplois ainsi que les conditions requises sont portées à la connaissance des agents intéressés par voie de circulaire.

Article 35

Le Collège provincial ne peut procéder à une nomination définitive dans un emploi vacant d'une fonction de promotion s'il est tenu, en vertu de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité.

Article 36

Le Collège provincial peut accorder un changement d'affectation à l'un des membres du personnel titulaire de la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi vacant.

Article 37

La nomination à une fonction de promotion ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Article 38

§ 1^{er} Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant les conditions fixées par le Collège provincial si le titulaire de la fonction est temporairement absent.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé définitivement.

§ 2 Le Collège provincial ne peut procéder à une désignation temporaire dans un emploi de promotion s'il est tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Article 39

Toute désignation temporaire dans un emploi de promotion est établie par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 23, à l'exception du 6°.

Article 40

§ 1^{er} Une désignation temporaire dans un emploi de promotion prend fin :

- a) d'un commun accord ;
- b) par décision du Collège provincial suite à la procédure visée aux § 2 et 3 du présent article ;
- c) ou par application de l'article 24 à l'exception du 3°.

§ 2 Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur peut mettre fin à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de promotion.

Préalablement à la notification de toute décision de fin de désignation, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Collège provincial.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le Collège provincial envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement officiel affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

§ 3 Tout membre du personnel peut renoncer à sa nomination dans les six cents jours qui suivent sa première entrée en fonction de promotion. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le Collège provincial peut, pour assurer la continuité dans la fonction de promotion ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la demande du membre du personnel.

Chapitre VI – Positions administratives

Section 1 – Dispositions générales

Article 41

Les positions administratives dans lesquelles peuvent se trouver les membres du personnel sont :

- 1° l'activité de service ;
- 2° la non-activité ;
- 3° la disponibilité.

Section 2 – Activité de service

Article 42

Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Article 43

§ 1^{er} Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement sauf disposition formelle contraire.

§ 2 Il peut faire valoir ses titres à une promotion.

§ 3 Il obtient, aux conditions fixées par le Conseil provincial, des congés.

Section 3 - Non-activité

Article 44

Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

- a) lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ;
- b) lorsqu'il bénéficie d'une absence de longue durée justifiée par des raisons familiales (congé éducatif).

Article 45

Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement sauf disposition formelle contraire.

S'il se trouve en position de non-activité, en raison des dispositions prévues à l'article 47 a), il ne peut faire valoir ses titres, à une fonction de promotion jusqu'à la radiation de la peine.

Article 46

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il remplit les conditions requises pour l'ouverture du droit à la pension de retraite.

Section 4 – Disponibilité**Article 47**

Le membre du personnel peut être mis en position de disponibilité aux conditions fixées par le Conseil provincial telles que prévues dans le Règlement général sur la mise en disponibilité du personnel enseignant provincial non-subsidié.

Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il remplit les conditions requises pour l'ouverture du droit à la pension de retraite.

Chapitre VII - Mise à disposition**Article 48**

§1. L'Autorité peut mettre un membre du personnel définitif temporairement à disposition d'un utilisateur défini comme un tiers qui utilise le membre du personnel et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité patronale.

§2. Pendant la durée de sa mise à disposition, le membre du personnel reste soumis à l'ensemble des règlements du personnel provincial enseignant. Ses situations administrative et pécuniaire demeurent inchangées.

Pendant toute la durée de sa mise à disposition, le membre du personnel est réputé avoir accompli ses fonctions dans son institution originelle à laquelle il reste administrativement attaché et où il peut faire valoir ses titres à la promotion.

L'emploi qu'il a ainsi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre temporaire.

§3. La rémunération du membre du personnel reste à charge de la Province, en ce compris les cotisations patronales, le pécule de vacances, l'allocation de foyer et/ou de résidence, l'allocation de fin d'année et les allocations familiales.

Toute autre allocation ou indemnité est prise en charge par l'utilisateur, à charge pour lui d'informer l'institution ou le service original au cas où elle serait de nature à influencer les paramètres de paie.

- §4. Le membre du personnel est placé sous l'autorité hiérarchique de l'utilisateur. Il est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et le régime des congés.
- §5. Les modalités de la mise à disposition des membres du personnel sont réglées dans une convention signée entre l'Autorité provinciale, l'utilisateur et le membre du personnel.

Chapitre VIII - Cessation définitive de fonctions

Article 49

Les membres du personnel désignés à titre temporaire et les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis :

- 1° s'ils cessent de répondre à la condition suivante :
 - jouir des droits civils et politiques ;
- 2° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 3° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 4° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 5° s'ils refusent, après épuisement de la procédure, de mettre fin à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement d'enseignement provincial ;
- 6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions ;
- 7° si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper l'emploi attribué par l'Autorité provinciale ;
- 8° s'ils n'ont pas été désignés ou nommés à titre définitif de façon régulière ; dans ces deux cas, les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente ;
- 9° en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète.

Article 50

Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, entraînent également la cessation définitive des fonctions :

- 1° la démission volontaire ;
- 2° la mise à la retraite pour limite d'âge ou pour inaptitude physique ;
- 3° les peines disciplinaires de démission disciplinaire et de révocation ;

4° la démission d'office pour inaptitude professionnelle.

En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été autorisé ou après un préavis dont la durée doit être négociée de commun accord avec le délégué de l'Autorité.

Article 51

§ 1 – Les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent être démis d'office pour inaptitude professionnelle.

Après 2 évaluations défavorables consécutives d'un agent, le responsable de l'institution est tenu d'en informer le Directeur général provincial qui pourra mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle. Pour ce faire, le responsable de l'institution transmet la proposition, accompagnée des pièces indispensables et d'autres éléments susceptibles d'objectiver au mieux la situation au Directeur général provincial qui en informe la Direction générale des enseignements. Celle-ci instruit le dossier et fait rapport au Directeur général provincial qui peut en saisir la Commission des 5 fonctionnaires.

Le Directeur général provincial juge de la recevabilité de la procédure, demande une instruction complémentaire par l'intermédiaire de la Commission des cinq fonctionnaires, à charge pour lui de faire une éventuelle proposition de démission d'office :

A. La Commission des 5 fonctionnaires procède à l'audition de l'agent, du responsable de l'Institut et de témoins, s'il le juge utile. La convocation à l'audition de l'agent devant la Commission des 5 fonctionnaires est envoyée à l'agent, au moins 15 jours calendrier avant sa comparution, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.

La convocation doit mentionner :

1. le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
2. le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix.

Un procès-verbal d'audition est dressé et notifié à l'agent, par pli recommandé à la poste, dans les plus brefs délais.

Il est versé au dossier de l'agent.

B. La Commission des 5 fonctionnaires formule à l'Autorité la proposition définitive de démission d'office.

C. L'autorité peut décider d'office ou sur requête de l'agent ou de son conseil d'entendre des témoins.

En ce cas, l'audition des témoins a lieu en présence de l'intéressé.

D. Il est dressé procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de toutes les parties.

Le procès-verbal est communiqué dans les 14 jours calendrier de l'audition par courrier recommandé avec invitation à le signer et à le renvoyer dans les 14 jours calendrier. L'absence de renvoi vaut acceptation pure et simple du procès-verbal.

En tout cas, l'intéressé peut formuler des réserves au moment de la signature.

S'il refuse de signer, il en est fait mention.

- § 2 – L'agent démis d'office de ses fonctions pour inaptitude professionnelle par l'Autorité bénéficie d'une indemnité de départ égale à 3 mois de rémunération par périodes de 10 ans d'ancienneté de service à la Province, avec un maximum de 9 mois. Les cotisations légales sont retenues sur la dite indemnité afin d'ouvrir le droit aux allocations de chômage.
- § 3 - La mesure de démission d'office est susceptible du recours décrétal auprès de la chambre de recours régionale et ce, conformément au prescrit de l'article L2221-2 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Chapitre IX – Des faits favorables ou défavorables

Article 52

Tout fait favorable ou défavorable fait l'objet d'un rapport rédigé par le responsable de l'Institution.

L'agent intéressé est invité à prendre connaissance immédiatement de toute mention qui le concerne et à la contresigner. Il peut y ajouter, dans les 4 jours ouvrables, ses remarques éventuelles et sa version des faits.

Une copie du rapport doit être remise à l'agent à sa demande.

Ces remarques sont accompagnées de toutes pièces utiles venant en appui de celles-ci.

Le rapport est tenu à la disposition de l'Autorité.

Chapitre X - Suspension préventive : mesure administrative

Article 53

La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle concerne les membres du personnel définitifs et temporaires.

Elle est prononcée par l'Autorité et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

Article 54

§ 1^{er} Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel :

- 1°) s'il fait l'objet de poursuite pénales ;

- 2°) pour les membres du personnel définitif, dès qu'une procédure disciplinaire est engagée par l'Autorité ;
- 3°) pour les membres du personnel temporaire, dès qu'une procédure de licenciement est engagée par l'Autorité ;
- 4°) dès que l'Autorité notifie au membre du personnel, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant de prononcer ou de proroger une suspension préventive, il appartient à l'Autorité d'entendre le membre du personnel.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné en service ou à la retraite, ou par un délégué d'une organisation syndicale représentative en vertu 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 relevant de ces autorités.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, l'Autorité communique à l'agent sa décision par lettre recommandée à la poste.

Si le membre du personnel ou son représentant peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier son absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne s'est pas présenté à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ par décision du Directeur général provincial en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent dans l'institution.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, l'Autorité est tenue d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement

pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 4. La suspension préventive est prononcée pour une période de 6 mois au plus.

En cas de poursuites pénales, le Collège provincial peut proroger la suspension préventive par périodes de 6 mois. La suspension préventive ne peut toutefois être prolongée au-delà d'un délai de 6 mois à dater du prononcé de la décision judiciaire définitive.

Article 55

§ 1. L'Autorité peut décider que la suspension préventive comportera retenue de rémunération et privation des titres à l'évolution de carrière et à la promotion.

La retenue de rémunération ne peut excéder la moitié de celle-ci.

La Province garantit à l'intéressé une rémunération nette égale au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement au volume des prestations.

§ 2. Si le traitement de l'agent est maintenu, la suspension préventive qui précède la sanction disciplinaire entre en vigueur le jour où elle est prononcée.

Si, à la suite d'une suspension préventive avec retenue de rémunération, la sanction disciplinaire de la réprimande est infligée, celle-ci entre en vigueur le jour où la suspension préventive est prononcée. La suspension préventive est, par ce fait même, réputée rapportée et l'Autorité rembourse la rémunération qui aurait été retenue à l'agent.

Si, à la suite d'une suspension préventive avec retenue de rémunération, la sanction disciplinaire de la retenue de traitement, de la suspension, de la rétrogradation, de la démission disciplinaire ou de la révocation est infligée, la sanction disciplinaire peut produire ses effets au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la suspension préventive. Le cas échéant, le montant de la rémunération retenu pendant la suspension préventive est déduit du montant de la perte de rémunération liée à la sanction disciplinaire. Si le montant de la rémunération retenu est plus important que celui de la perte de la rémunération liée à la sanction disciplinaire, l'Autorité rembourse la différence à l'agent.

Chapitre XI - Régime disciplinaire

Article 56 : Description des sanctions disciplinaires

§ 1^{er} Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées aux membres du personnel définitif :

1. Sanctions mineures :
 - l'avertissement ;

- la réprimande.

2. Sanctions majeures :

- la retenue de rémunération ;
- la suspension disciplinaire ;
- la rétrogradation.

3. Sanctions maximales :

- la démission disciplinaire ;
- la révocation.

§ 2. La retenue de rémunération ne peut excéder trois mois de rémunération. Elle peut s'élever au maximum à 20 % de la rémunération mensuelle brute.

La Province garantit à l'intéressé une rémunération nette égale au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement au volume des prestations.

§ 3. La suspension disciplinaire est prononcée pour une période de trois mois au plus.

Elle entraîne, pendant sa durée, la privation de rémunération.

Toutefois, la Province garantit à l'intéressé une rémunération mensuelle nette égale au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement au volume des prestations.

La suspension disciplinaire place le membre du personnel dans la position de non-activité de service.

Durant cette période, l'agent ne peut faire valoir ses titres à l'avancement de rémunération et à la promotion.

§ 4. La rétrogradation consiste en l'attribution d'un emploi doté d'une échelle de rémunération inférieure.

En cas de rétrogradation, l'ancienneté pour l'octroi de promotion débute à la date de la rétrogradation.

Avant de pouvoir obtenir une promotion, le membre du personnel devra à nouveau réunir les conditions réglementaires requises.

- § 5. La démission disciplinaire et la révocation coupent définitivement les liens du membre du personnel avec l'employeur. Toutefois, seule la révocation entraîne la perte du droit à la pension de retraite.

Article 57

- § 1. Le responsable de l'Institution peut entamer une action disciplinaire à l'encontre de tout agent dépendant de son Institution.

Dès qu'il a connaissance de faits répréhensibles, le responsable de l'Institution entend l'agent concerné afin d'établir, dans les plus brefs délais, les faits qui lui sont reprochés.

Un rapport d'audition est dressé et soumis à la signature de l'agent qui dispose de quatre jours ouvrables pour faire valoir ses remarques et observations. Ce rapport devra mentionner les remarques et observations de ce dernier. Si l'agent refuse de le signer, il en est fait mention dans le rapport, en présence de 2 témoins.

Le responsable de l'Institution prépare un dossier disciplinaire destiné à l'Autorité, comprenant toutes les pièces relatives aux faits mis à charge de l'agent ainsi que le rapport d'audition de l'agent sur les faits qui lui sont reprochés. Il formule également une proposition motivée provisoire de sanction disciplinaire.

- § 2. Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'agent, il n'est entamé qu'une seule procédure, qui ne peut donner lieu qu'au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait de nature différente ou sans lien direct avec le(s) précédent(s) est reproché à l'agent pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être enclenchée sans que la procédure en cours ne soit interrompue pour autant.

- § 3. L'Autorité peut, sur base du dossier disciplinaire du membre du personnel nommé par elle, lui infliger les sanctions disciplinaires prévues à l'article 58.

- § 4. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que l'agent n'ait été entendu en ses moyens de défense sur tous les faits mis à sa charge par l'Autorité qui la prononce.

Pendant le cours de la procédure, l'intéressé peut se faire assister par un Conseil de son choix.

Article 58

- § 1. Une Commission de 5 fonctionnaires de niveau A en fonction à la Province, dont un juriste, désigné par l'Autorité, est chargé de l'instruction des dossiers disciplinaires.

Son secrétariat est assuré par un fonctionnaire de niveau A.

Il procède à l'audition du membre du personnel, du responsable du service et de témoins, s'il le juge utile. La convocation à l'audition du membre du personnel devant la Commission des 5 fonctionnaires est soumise aux modalités du § 2.

- § 2. Au moins 15 jours calendrier avant sa comparution devant la Commission des 5 fonctionnaires, le membre du personnel est convoqué pour l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.

La convocation doit mentionner :

1. les faits mis à charge de l'agent ;
2. les sanctions possibles et la peine disciplinaire proposée par le responsable d'institution ;
3. le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
4. le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix ;
5. le lieu et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté ;
6. le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la possibilité pour la Commission des cinq fonctionnaires de ne pas les auditionner.

Le droit du membre du personnel de consulter le dossier disciplinaire implique celui d'en obtenir copie.

- § 3. La Commission des cinq fonctionnaires procède à l'audition de l'agent, du responsable de l'institution et, le cas échéant, des témoins.

La Commission des cinq fonctionnaires peut décider d'office ou sur requête de l'agent d'entendre des témoins. La Commission des cinq fonctionnaires n'entend cependant les témoins sollicités par l'agent que s'il le juge opportun et, le cas échéant, motive sa décision de refus.

Les témoins sont entendus en présence de l'agent.

- § 4. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue, du responsable de l'institution et des témoins.

Si l'agent ou le témoin renonce par écrit à être entendu ou ne se présente pas, il est dressé, selon le cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Le procès-verbal est communiqué dans les 15 jours calendrier à partir du jour de l'audition, par courrier recommandé, avec invitation à le signer et à le renvoyer dans les 7 jours calendrier. L'absence de renvoi dans le délai vaut acceptation pure et simple du procès-verbal.

Si l'agent entendu le souhaite, il peut formuler des réserves quant au contenu du procès-verbal au moment de la signature. S'il refuse de le signer, il en est fait mention sur le procès-verbal.

Les procès-verbaux sont versés au dossier disciplinaire.

- § 5. A l'issue des auditions, la Commission des cinq fonctionnaires formule une proposition motivée définitive de sanction disciplinaire, qui est adressée à l'Autorité disciplinaire compétente. Il peut également décider de ne pas poursuivre la procédure de sanction.

Article 59

- § 1. L'autorité compétente pour prononcer une sanction disciplinaire prévue à l'article 58 est celle qui a nommé l'agent poursuivi : le Conseil provincial ou le Collège provincial.

Par exception, la sanction disciplinaire de l'avertissement et de la réprimande est prononcée par le Directeur général provincial, qui notifie sa décision au Collège provincial, lequel dispose d'un délai de 15 jours pour éventuellement évoquer le dossier. Passé ce délai de 15 jours, la réprimande prononcée par le Directeur général provincial est notifiée à l'agent conformément à l'article 59.

- § 2. La procédure d'audition définie à l'article 60 est d'application devant l'Autorité disciplinaire.
- A partir de la convocation à comparaître devant l'Autorité, qui lui est adressée par le Directeur général provincial, jusqu'à la veille de l'audition, l'agent ou son conseil peut communiquer par écrit, s'il le souhaite, ses moyens de défense à l'Autorité.
- La convocation est adressée à l'agent par le Directeur général provincial.
- § 3. L'Autorité disciplinaire se prononce sur la sanction à infliger à l'agent dans les 2 mois à compter de la clôture du procès-verbal de la dernière audition, de renonciation ou de non-comparution.
- Si aucune décision n'est prise dans le délai susvisé par l'Autorité disciplinaire, elle est réputée renoncer aux poursuites pour les faits mis à charge de l'agent. L'agent, le responsable du service et les témoins en sont informés.
- § 4. Les membres de l'Autorité disciplinaire qui n'étaient pas présents durant l'ensemble des séances d'audition, ne peuvent siéger lors de la délibération sur la sanction.
- Partant, ils ne peuvent ni prendre part aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer.
- § 5. La décision infligeant la sanction disciplinaire est motivée en la forme.

Article 60

- § 1. L'Autorité peut faire rétroagir la suspension disciplinaire à une date qui ne peut cependant être antérieure à celle de la suspension préventive du membre du personnel.
- § 2. A la suite d'une suspension préventive avec retenue de rémunération, si la sanction disciplinaire de la suspension disciplinaire, de la rétrogradation ou de la révocation est infligée, elle peut produire ses effets au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la suspension préventive.

Article 61 : Notification et effets de la sanction

- § 1. La décision de sanction motivée est notifiée sans tarder à l'agent, soit par un courrier recommandé à la poste, soit par la remise de la main à la main avec accusé de réception. Elle mentionne, entre autres, les recours ouverts à l'agent et les délais dans lesquels ils peuvent être introduits.
- § 2. Aucune sanction disciplinaire ne peut produire d'effets pour une période qui précède son prononcé, sous réserve de l'application de l'article 59.

Article 62 : Radiation

- § 1. Toute peine disciplinaire est radiée du dossier individuel du membre du personnel, dans les conditions fixées au § 2.
- Sans préjudice de l'exécution de la peine, la radiation a pour effet qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée, notamment pour l'appréciation des titres du membre du personnel à une promotion.

§ 2. La radiation des peines disciplinaires se fait d'office après une période dont la durée est fixée à :

- 12 mois pour l'avertissement ;
- 18 mois pour la réprimande ;
- 3 ans pour la retenue de rémunération ;
- 4 ans pour la suspension disciplinaire ;
- 5 ans pour la rétrogradation.

Le délai prend cours à la date à laquelle la peine a été prononcée.

Article 63 : Prescription

Le responsable de l'Institution ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date à laquelle il a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance.

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits et si les moyens d'investigation dont dispose l'Autorité ne lui permettent pas d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent, elle peut tenir l'action disciplinaire en suspens. L'action disciplinaire devra alors être entamée ou poursuivie dans les 6 mois qui suivent la date à laquelle l'autorité judiciaire informe l'autorité disciplinaire qu'une décision définitive est intervenue ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

Chapitre XII - Mise à la retraite - Pensions

Article 64

Le personnel enseignant nommé à titre définitif visé par le présent statut est affilié au Service Provincial des Pensions du Hainaut et a droit à une pension de retraite ou à une pension de survie en faveur des ayants-droits éventuels selon le règlement des pensions en vigueur.

Le bénéfice dudit Service s'étend à tout le personnel définitif jouissant d'appointements à charge du budget provincial.

Article 65

Les membres du personnel atteints par la limite d'âge de 65 ans fixée par le Règlement des Pensions sont mis à la pension d'office quel que soit le nombre de leurs années de service.

Ils peuvent être autorisés à porter le titre honorifique de leurs fonctions.

Le membre du personnel né le 1^{er} d'un mois ne doit être mis à la retraite par limite d'âge qu'au 1^{er} du mois suivant.

A titre tout-à-fait exceptionnel, un agent atteint par limite d'âge pour une charge part-time peut être maintenu en service par une décision spéciale prise par le Collège provincial lorsqu'il ne se trouve aucun candidat ayant les aptitudes nécessaires pour le remplacer.

Cette dérogation ne peut jamais excéder la durée d'une année scolaire, mais peut être renouvelée.

Pendant la durée du service prolongé, le traitement sera servi à titre d'indemnité sans retenue éventuelle au profit de l'ONSSAPL.

Le cas échéant, l'entrée en jouissance de la pension sera différée jusqu'à la cessation effective du service.

Article 66

Par dérogation à l'article 67, les membres du personnel dont l'anniversaire de la naissance tombe dans la période comprise entre le début et la fin effective des cours peuvent continuer à assumer leur fonction jusqu'à la date de la fin effective du service, à fixer par le Collège provincial et, dans tous les cas, au plus tard à la date de fin de l'exercice scolaire en cours.

Les agents affiliés, du fait d'une charge qu'ils occupent à la Province, à une Caisse autre que le Service provincial des Pensions du Hainaut, dont l'anniversaire de la naissance tombe dans la période comprise entre le début et la fin effective des cours peuvent nonobstant les dispositions de l'article 64 du présent règlement, obtenir l'autorisation de continuer leur service jusqu'à la fin de l'exercice en cours.

Chapitre XIII - Inopposabilité des clauses contraires au statut

Article 67

Toute disposition figurant dans un acte de désignation ou dans un règlement de travail contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires fixées par le Comité de Négociation syndicale, est inopposable.

Chapitre XIV - Dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires

Article 68

Les membres du personnel nommés à titre définitif avant l'entrée en vigueur du présent règlement sont censés être nommés à titre définitif au sens du présent règlement dans les attributions exercées au 31 août 2015.

Article 69

Les membres du personnel qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement, occupent une fonction de recrutement en qualité de stagiaires, peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction pour autant qu'ils l'aient exercée pendant 1 an au-moins et qu'ils fassent l'objet, à l'issue de cette période, d'un rapport de service favorable de la part du chef d'établissement ou de l'Administrateur d'internat. En l'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport de service favorable.

En cas de rapport défavorable, les membres du personnel sont considérés comme désignés à titre temporaire au sens du nouveau règlement et ne pourront être nommés à titre définitif qu'en application des dispositions de celui-ci.

Article 70

Les membres du personnel qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, sont censés être désignés à titre temporaire au sens du présent règlement, dans les attributions exercées au 31 août 2015.

Article 71

Les membres du personnel qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être nommés à titre définitif dans cet emploi dès que cet emploi devient définitivement vacant.

Article 72

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

RÈGLEMENT - ANNEXE SUR LES CONGÉS – L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET LA MISE EN DISPONIBILITÉ
PERSONNEL ENSEIGNANT PROVINCIAL DÉFINITIF

❖ **Chapitre I : Dispositions générales.**

Articles 1 à 3 Page 8

❖ **Chapitre II : Vacances annuelles.**

Articles 4 et 5 Page 9

❖ **Chapitre III : Congés de circonstances ou de convenances personnelles.**

o **Congés de circonstances.**

Articles 6 & 7 Pages 9 et 10

o **Congés exceptionnels pour cas de force majeure.**

Article 8 Page 11

o **Congé pour motifs impérieux d'ordre familial.**

Article 9 Pages 11 et 12

o **Congé pour l'accomplissement d'un stage dans un autre emploi de l'Etat, d'une Communauté, d'une Région, des Provinces, des Communes, d'un établissement public assimilé ou d'un établissement d'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.**

Article 10 Page 12

o **Congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.**

Article 11 Page 12

o **Congé « protection civile ».**

Article 12 Pages 12 à 13

o **Congé pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens.**

Article 13 Page 13

❖ **Chapitre IV : Congés de maladie.**

o **Congés de maladie et d'infirmité.**

Articles 14 à 21 Pages 13 à 20

o **Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité.**

Articles 22 à 25 Page 21

o	Congés pour prestations réduites à des fins thérapeutiques.	
	Article 26	Pages 21 à 22
o	Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle.	
	Article 27	Page 23
o	Accident de travail, accident sur le chemin du travail.	
	Article 28	Page 23
o	Congé prophylactique.	
	Article 29	Pages 23 à 24
❖	<u>Chapitre V : Congés de maternité, d'adoption, congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant.</u>	
o	Congé de maternité	Pages 24 à 26
	Article 30	
▪	Durée - Règle générale	Pages 24 à 25
▪	Règle particulière	Page 25
▪	En cas de naissance multiple	Page 25
▪	Hospitalisation du nouveau-né	Page 25
▪	Reprise progressive du travail	Pages 25 à 26
▪	Procédure.	Page 26
o	Congé de paternité.	
	Article 31	Pages 26 à 27
o	Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes.	
	Article 32	Page 27
o	Congé parental.	
	Article 33	Page 27
o	Interruption de carrière dans le cadre du congé parental.	
	Article 34	Page 28
o	Pauses d'allaitement.	
	Article 35	Page 28
o	Congés d'adoption ou d'accueil.	
	Article 36	Pages 28 à 29
o	Absence de longue durée pour des raisons familiales (congé éducatif).	
	Article 37	Page 29
❖	<u>Chapitre VI : Congés pour prestations réduites.</u>	
o	Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordé au membre du personnel qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas atteint l'âge de 14 ans.	
	Article 38	Pages 29 à 30

- o **Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordé au membre du personnel âgé de 50 ans.**
Article 39 Pages 31 à 32
- o **Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales.**
Article 40 Pages 32 à 33
- o **Congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenances personnelles.**
Article 41 Pages 33 à 34
- ❖ **Chapitre VII : Congés politiques, syndicaux et pour mission.**
 - **Congé politique**
Article 42..... Page 34
 - **Congé pour activité syndicale.**
Article 43 Page 35
 - **Congés pour mission.**
Article 44 Page 35
- ❖ **Chapitre VIII : Interruption de la carrière professionnelle.**
Article 45 Page 36
- ❖ **Chapitre IX : Disponibilités.**
 - o **Dispositions générales.**
Articles 46, 47 et 48 Pages 36 à 37
 - o **Disponibilité par défaut d'emploi.**
Articles 49 et 50 Page 37
 - o **Disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité.**
Article 51 Page 38
 - o **Disponibilité pour convenances personnelles.**
Article 52 Page 39

PERSONNEL ENSEIGNANT PROVINCIAL TEMPORAIRE

❖ **Chapitre I : Dispositions générales.**

Articles 1 à 3 Page 42

❖ **Chapitre II : Vacances annuelles.**

Articles 4 et 5 Page 43

❖ **Chapitre III : Congés de circonstances ou de convenances personnelles.**

o **Congés de circonstances.**

Articles 6 & 7 Pages 43 à 44

o **Congés exceptionnels pour cas de force majeure.**

Article 8 Page 45

o **Congé pour motifs impérieux d'ordre familial.**

Article 9 Pages 45 à 46

❖ **Chapitre IV : Congés de maladie.**

o **Congés de maladie et d'infirmité.**

Articles 10 à 13 Pages 46 à 48

o **Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle.**

Article 14 Page 48

o **Accident de travail, accident sur le chemin du travail.**

Article 15 Page 48

o **Congé prophylactique.**

Article 16 Pages 48 à 49

❖ **Chapitre V : Congés de maternité, d'adoption, congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant.**

o **Congé de maternitéPage 49 à 51** Article 17

▪ **Durée - Règle générale** Page 49

▪ **Règle particulière** Page 50

▪ **En cas de naissance multiple** Page 50

▪ **Hospitalisation du nouveau-né** Page 50

▪ **Reprise progressive du travail** pages 50 à 51

▪ **Procédure.** Page 51

o **Congé de paternité.**

Article 18 Pages 51 à 52

o **Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes.**

Article 19 Pages 52 à 53

-
- o **Interruption de carrière dans le cadre du congé parental.**
Article 20 Page 53
 - o **Pauses d'allaitement.**
Article 21 Page 53
 - o **Congés d'adoption ou d'accueil.**
Article 22 Pages 53 à 54
 - ❖ **Chapitre VI : Congé politique**
 - o Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
Article 23..... Page 54
 - o Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autre que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
Article 24 Pages 54 à 55
 - ❖ **Chapitre VII : Interruption de la carrière professionnelle.**
 - o Dispositions générales
Article 25 Page 55

❖ Chapitre I

Dispositions générales

Article 1er : Le présent règlement s'applique aux membres du personnel enseignant provincial non subventionné par la Communauté française nommés à titre définitif. Les agents en activité de service obtiennent, aux conditions prévues par le présent règlement, des congés :

- 1) de vacances annuelles ;
- 2) de circonstances ou de convenances personnelles ;
- 3) pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 4) de maternité et de paternité ;
- 5) pour prestations réduites ;
- 6) politiques, syndicaux et pour mission ;
- 7) pour interruption de carrière

Article 2 : Les chefs d'établissement adressent à l'Administration provinciale chaque mois, un relevé détaillé des absences des membres de leur personnel.

Article 3 : Sauf le cas des congés pour cause de maladie ou d'infirmité, les agents ne peuvent s'absenter sans avoir obtenu au préalable, dans les conditions définies par le présent règlement, un congé régulier.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme du congé tel qu'il est fixé par le présent règlement n'a pas droit à son traitement pendant la durée de cette absence. Il conserve toutefois ses droits à l'avancement de traitement.

Pendant cette absence, il ne peut faire valoir ses titres à une désignation à une fonction de promotion.

❖ Chapitre II

Vacances annuelles

Article 4 : Les congés de vacances annuelles sont accordés "mutatis mutandis" aux agents selon les normes en vigueur dans l'enseignement subventionné par la Communauté française.

Article 5 : Si des contingences particulières les justifient, des dérogations au principe général prévu à l'article précédent peuvent être établies pour des raisons de service dûment justifiées et avec l'accord de l'agent.

❖ Chapitre III

Congés de circonstances ou de convenances personnelles

o Congés de circonstances

Article 6 : Indépendamment des périodes de vacances scolaires et des congés prévus par les règlements organiques ou d'ordre intérieur, des congés de circonstances peuvent être accordés aux agents.

Article 7 : Les congés visés à l'article précédent sont accordés par le chef d'établissement dans les limites fixées au tableau ci-dessous.

Nature de l'événement	Durée
a) pour le mariage du membre du personnel	4 jours
b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement le membre du personnel vit en couple	10 jours
c) pour le décès du conjoint, de la personne avec qui, le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1er degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple	5 jours
d) pour le mariage d'un enfant d'un membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit	2 jours
e) pour le décès d'un parent ou allié du membre du personnel à quelque degré que ce soit, ou d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, s'il habite sous le même toit que le membre du personnel	2 jours
f) pour le décès d'un parent ou allié du membre du personnel aux 2ème et 3ème degrés, ou d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, s'il n'habite pas sous le même toit que le membre du personnel	1 jour
g) pour siéger dans un jury de Cour d'assises ou répondre à une citation en justice comme témoin	Durée du procès ou de la déposition comme témoin
h) pour exercer les fonctions de président ou d'assesseur d'un bureau de vote ou de dépouillement lors des élections européennes, régionales et communautaires, législatives, provinciales et communales	Le jour du vote
i) Congé pour don d'organe ou de tissus	Durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise. Les absences justifiées par les examens médicaux préalables sont également couverts par ce congé.
j) Congé pour don de moelle osseuse	Durée de ce congé ne peut excéder 5 jours ouvrables. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins.

Pour l'application du présent article, par le mot "jour" il faut entendre "jour ouvrable".

Ce congé doit être pris dans les 7 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel il est accordé à l'exception du congé visé au point b) qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

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

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

o **Congés exceptionnels pour cas de force majeure**

Article 8 : Ces congés résultent de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel :

le conjoint ;

la personne avec qui il vit en couple ;

un parent ;

un allié ;

un parent de la personne avec qui il vit en couple ;

une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse ;

ou à un parent ou un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent à son foyer.

La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours ouvrables par année civile.

Ce nombre de jours ouvrables est toutefois porté à 8 lorsque la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple et que cet enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans.

Ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

o **Congé pour motifs impérieux d'ordre familial**

Article 9 : À sa demande et avec l'autorisation du Collège provincial, l'agent peut bénéficier d'un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 1 mois par an pour :

- l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui ;
- la garde pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ;
- la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses 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 ;
- la garde, pendant les vacances scolaires, de ses enfants qui se trouvent sous le statut de minorité prolongée.

Ce congé peut être fractionné.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement, l'agent est tenu d'introduire le plus tôt possible sa demande motivée par la voie hiérarchique.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

- o **Congés pour l'accomplissement d'un stage dans un autre emploi de l'Etat, d'une Communauté, d'une Région, des Provinces, des Communes, d'un établissement public assimilé ou d'un établissement d'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française**

Article 10 : À sa demande introduite 1 mois avant le début du congé et avec l'autorisation du Collège provincial, l'agent peut obtenir un congé en vue d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un emploi d'un service public ou assimilé, ou de l'enseignement subventionné.

Le congé débute le 1^{er} jour du stage et sa durée correspond à la durée du stage prescrit.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

- o **Congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.**

Article 11 : A sa demande introduite 1 mois avant le début du congé et avec l'autorisation du Collège provincial, l'agent peut obtenir un congé en vue de présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

La durée de ce congé correspond au maximum à la durée de la campagne électorale à laquelle les candidats participent en cette qualité.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

- o **Congé « protection civile »**

Article 12 : Ces congés sont accordés :

1) pour suivre des 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 en qualité d'engagé volontaire.

L'agent est tenu d'introduire sa demande au moins 1 mois avant le début du congé.

La durée de ce congé est déterminée en fonction des missions à effectuer.

Il n'est rémunéré que si l'agent ne bénéficie d'aucun traitement comme membre du corps de protection civile ou dans la mesure où cette rémunération n'atteint pas le montant de celle qui lui était payée pour ses fonctions provinciales. Dans ce dernier cas, la différence entre les deux rémunérations est liquidée.

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

- o **Congé pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens**

Article 13 : Le membre du personnel peut obtenir des congés pour suivre des cours, se préparer et subir des examens en rapport avec sa carrière.

La durée de ce congé est de 30 jours maximum par an.

Ce congé est non rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

❖ Chapitre IV

Congés de maladie

o Congés de maladie et d'infirmité

Article 14 : Toute absence pour maladie qui n'excède pas un jour ne doit pas être justifiée par la production d'un certificat médical.

Ces absences ne peuvent être consécutives et sont comptabilisées.

Un même agent ne peut bénéficier de cette mesure que 2 fois par semestre civil.

Pour l'agent soumis au contrôle spontané, ce jour fait l'objet d'un contrôle médical à son domicile.

Article 15 : En cas d'indisposition survenant au cours de la journée et sur le lieu de travail, l'agent est autorisé par son supérieur hiérarchique à quitter le travail pour rentrer à son domicile. Il bénéficie d'une dispense de service équivalente aux heures lui restant à prester pour que sa journée soit complète. Cette dispense est octroyée à raison d'une fois par semestre civil. Les jours dont il n'a pas bénéficié pendant cette période ne sont pas cumulés.

Si l'indisposition se prolonge le lendemain, la procédure prévue en cas de maladie est d'application à l'exception, dans ce cas, de celle décrite à l'article 14.

Si cette situation se reproduit, l'agent quittera le service, toutefois, les heures non prestées seront soit couvertes par certificat médical, soit converties en congés de vacances ou seront à récupérer.

Article 16 :

§1. L'agent définitif a droit à un capital de congés de maladie à concurrence de 21 jours ouvrés par douze mois d'ancienneté de service.

Si l'agent n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrés.

Pour l'agent occupé à temps partiel ou ayant bénéficié d'un des congés visés ci-dessous, le nombre de jours tel que défini ci-dessus est calculé au prorata de ses prestations.

§2. Du capital de congés de maladie fixé à sa date de nomination et calculé sur base de l'ancienneté sociale sont déduits les jours d'absence pour maladie rémunérés en tout ou partie par ses divers employeurs ainsi que les jours de carence.

§3. Il y a lieu d'entendre par ancienneté sociale, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit, d'un service de l'État, d'une communauté, d'une région, d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une personne publique subordonnée aux communes, d'une agglomération de communes, d'une fédération de communes ou d'un C.P.A.S., comme titulaire d'une fonction comportant, soit des prestations de travail complètes, soit des prestations de travail incomplètes.

Dans l'hypothèse où l'agent demande la valorisation des services effectifs antérieurs en application de l'alinéa précédent, elle ne sera accordée que pour les périodes couvertes par une attestation délivrée par la ou les administrations à laquelle ou auxquelles il a appartenu et qui spécifie(nt) le nombre de jours d'absence pour maladie dont il a bénéficié, les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article ainsi que le volume des prestations exercées.

§4. L'agent est réputé accomplir des services effectifs tant qu'il se trouve dans la position d'activité de service définie dans le statut du personnel enseignant provincial.

§5. L'ancienneté acquise dans une fonction à prestations complètes correspond à la somme des jours, mois et années compris dans les services admissibles.

§6. L'ancienneté acquise dans une fonction à prestations incomplètes correspond à la durée relative des services effectifs de cette fonction si l'agent occupe une fonction complète.

La durée des services dans une fonction à prestations incomplètes est égale au nombre de jours que représentent les mêmes services dans une fonction à prestations complètes multiplié par une fraction dont le numérateur est la valeur des prestations effectuées en heures hebdomadaires et dont le dénominateur est le nombre d'heures de prestations fixé pour que la fonction considérée soit à prestations complètes ; 30 jours forment un mois.

§7. 1. La durée des services rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période ;

2. La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser 12 mois pour une année civile.

§8. Le capital de congés de maladie calculé conformément au § 2 est, à chaque date anniversaire de l'ancienneté sociale augmenté de 21 jours et réduit au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois écoulée, lorsqu'au cours de ladite période, l'agent :

1) a obtenu un ou des congés suivants :

- 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 psycho-médico-social 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 ;
- congé politique ;
- congés par prestations réduites pour convenance personnelle ;
- congés par prestations réduites pour raisons sociales ou familiales ;
- congés pour mission ;
- congés pour interruption de la carrière professionnelle ;

2) a été placé en non-activité ou en disponibilité, à l'exception de celle pour maladie.

3) A été déclaré en absence injustifiée.

La réduction du capital de jours de congés de maladie est obtenue en appliquant la formule :
 $21 \text{ jours} - (21 \times Y / 260)$

Y : est égal au nombre total de jours d'absence au cours des 12 mois considérés.

260 : 52 semaines de 5 jours ouvrés.

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

Ainsi, outre le retrait des jours d'absence pour maladie du capital acquis de l'agent, une deuxième réduction est opérée sur le capital de 21 jours de l'année suivante selon la pondération issue de la formule.

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

§10. Seuls les jours ouvrés compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés.

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

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

Toutefois, ne sont pas déduits du capital de congés de maladie, les congés ou absences suivants :

- dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux ;
- absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial ;
- absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation ;
- congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire ;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'Autorité ;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente ;
- congé à l'agent éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146 ter du code du bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné ;
- dispenses spéciales octroyées par l'Autorité ;
- absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

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

Le cas échéant, l'agent pourra aussi être déclaré définitivement inapte pour maladie ou infirmité.

§12. 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 de l'agent au moment où est survenue l'absence pour maladie.

Les congés de maladie ne mettent pas fin au régime d'interruption partielle de la carrière professionnelle. L'agent continue donc à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§13. L'agent qui a été absent pour cause de maladie depuis plus de 15 jours, qui reprend son service moins de 10 jours avant les vacances scolaires et est à nouveau absent pour maladie moins de 15 jours après ces vacances pendant une période de 10 jours au moins, verra les jours de vacances comptabilisés comme jours de maladie.

- Par jour, il faut entendre jours calendrier ;
- par vacances scolaires, il faut entendre vacances de Noël, de Pâques et d'été ;

- les jours de maladie qui couvrent les périodes de fermeture de l'institution en juillet et en août ne sont pas comptabilisés comme jours de maladie. Si l'institution ne ferme pas en juillet et en août, l'agent bénéficie toutefois de 3 semaines garanties qui ne sont pas comptabilisées en jours de maladie.

§14. En cas de congé de maladie, dont la responsabilité pourrait incomber totalement ou partiellement à un tiers, la Province est subrogée aux droits et actions de la victime ou de ses ayants cause, contre le ou les tiers responsables, en ce qui concerne les rémunérations, indemnités et avantages dont elle aura fait bénéficier son agent pendant la durée de l'incapacité de travail résultant de l'accident.

Article 17 :

Sauf cas de force majeure, l'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre ses fonctions doit en informer lui-même par téléphone son supérieur immédiat ou son délégué au plus tard une heure avant le début de ses prestations.

Toute absence pour raisons de santé est couverte par certificat médical sauf dérogations prévues à l'article 14.

Le certificat médical dont chaque agent doit toujours être muni est dans tous les cas dressé par le médecin de l'agent et doit être posté dans les 48 heures du début de l'absence. Il est envoyé au Service Médical Provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines (SMP) par l'agent dans l'enveloppe prévue préaffranchie. L'agent est tenu de conserver la partie du certificat qui lui est dévolue pendant au moins les 3 mois qui suivent son absence. Si un cas de force majeure empêche cet envoi, l'agent est tenu d'en informer immédiatement le SMP.

Après le passage de son médecin, il prévient immédiatement son supérieur immédiat ou son délégué de la durée du congé.

Il lui appartient de faire renouveler en temps opportun sa réserve de certificats.

Tout agent malade dont l'absence implique le paiement d'une quelconque rémunération par la Province est soumis à la surveillance du SMP. Il ne peut refuser de voir le médecin contrôleur ni de se laisser examiner.

En cas d'abus présumé, le supérieur immédiat ou les supérieurs hiérarchiques le signalent au Directeur général qui en informe s'il le juge utile le SMP.

Sur base d'une décision motivée de l'Autorité, l'agent est soumis au régime du « contrôle spontané ». Ce contrôle est limité à un an renouvelable. Un courrier personnel l'en avertit. Par contrôle spontané, il faut entendre l'obligation systématique pour tout agent placé dans cette position de se rendre dans les premières heures de sa maladie ou de la prolongation de sa maladie chez le médecin contrôleur dont la liste est arrêtée par l'Autorité.

L'agent en sortie interdite prévient immédiatement le SMP afin qu'un contrôle au domicile soit effectué.

Toutefois, l'agent dont le médecin traitant atteste qu'il est atteint d'une maladie grave validée par le SMP peut être dispensé de ce contrôle pour une durée maximale de 6 mois renouvelable.

L'agent peut reprendre son service avant la fin de la durée de l'absence prévue par son certificat. Dans ce cas, le médecin traitant remplit l'avis de reprise qui est remis au responsable de l'institution par l'agent contre accusé de réception qui le transmet ensuite au SMP.

En cas de prolongation de l'absence, la procédure visée aux paragraphes précédents est d'application.

En cas de transmission tardive du certificat médical, l'absence précédant sa réception par le Service Médical Provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines est considérée comme irrégulière. Par transmission tardive, il y a lieu d'entendre l'envoi du certificat médical au-delà de 2 jours calendrier suivant le 1^{er} jour de l'absence de l'agent, le cachet de la poste faisant foi.

Article 18 : §1^{er} : L'agent qui souhaite obtenir des informations sur une question intéressant à la fois son travail et son état de santé, peut demander à subir un examen médical auprès du Service Médical Provincial. Cette faculté est également ouverte au chef du service qui peut, à tout moment, demander l'examen d'un agent sur base de son comportement en service. Les frais résultant de l'application des présentes dispositions sont pris en charge par l'agent ou l'administration selon que la demande d'examen résulte de l'agent ou d'un supérieur hiérarchique.

Lorsqu'à l'occasion de son intervention, le Service Médical Provincial estime qu'un agent ne réunit pas les conditions requises pour assurer ses fonctions normalement, il peut demander au Medex de pratiquer les examens d'aptitudes qui s'imposent. Les frais sont pris en charge par l'Administration provinciale.

L'agent nommé à titre définitif qui, pour des raisons de santé est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par le Medex, peut être affecté dans un autre emploi en rapport tant avec ses aptitudes physiques que professionnelles. Si un emploi équivalent ne peut lui être confié, l'agent est affecté à un autre emploi pour lequel il ne percevra pas un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait précédemment. Ce traitement lui sera maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne une rémunération au moins égale à celle de son ancienne fonction.

L'agent est occupé en priorité d'abord au sein de l'établissement où il est nommé, ensuite dans la région dont il relève.

Dans le cas où il n'est pas possible de conférer à l'agent un poste vacant, il est placé provisoirement dans un emploi non occupé par son titulaire.

Lorsque toutes les possibilités de réaffectation qui précèdent ont été épuisées et que celle-ci n'a pu être réalisée, l'agent est considéré comme étant en congé ou en disponibilité pour cause de maladie selon son cas particulier.

Avant de prendre ses nouvelles fonctions, l'agent est à nouveau examiné par le Medex qui détermine si l'emploi à nouveau octroyé est compatible avec les aptitudes médicales de l'intéressé.

Article 19 : L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés dont il peut bénéficier pour l'ensemble de sa carrière en vertu de l'article 16.

Article 20 : L'agent dont l'absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, ne perçoit son traitement d'activité qu'à titre d'avance versée sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition de subroger la Province dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par la Province.

Les jours de congé couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers à la Province ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé dont bénéficie le membre du personnel en vertu de l'article 16.

Article 21 : Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 60 ans est mis d'office à la retraite le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis son soixantième anniversaire, soit par congé, soit par disponibilité, soit par l'un et l'autre, 365 jours d'absence pour cause de maladie.

o Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité

Article 22 : L'agent, qui exerce plus d' ½ charge en fonction principale, et qui a été absent pour cause de maladie ou d'infirmité pendant une période de 30 jours continus peut reprendre l'exercice de ses fonctions

pour la moitié de sa charge, s'il le demande, s'il produit un certificat de son médecin à l'appui de sa demande et si le service de surveillance médicale estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

L'agent est tenu d'introduire sa demande auprès du Service Médical Provincial au moins 10 jours ouvrables avant le début du congé et doit avoir obtenu leur accord au moins 5 jours ouvrés avant la reprise.

Article 23 : Si le Service de surveillance médicale estime qu'un agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par demi-prestation, il en informe le Collège provincial. Celui-ci décide de rappeler l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites.

L'agent qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

Cette décision du Collège provincial ne peut être prise pour une période de plus de trente jours du calendrier. Des prorogations peuvent, toutefois, être accordées pour une période de trente jours si le Service de surveillance médicale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique de l'agent le justifie.

Pendant ce congé, aucun jour de maladie n'est déduit du solde de jours de maladie dont l'agent dispose.

Article 24 : Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles l'agent est admis à exercer ses fonctions par demi-prestation ne peut excéder nonante jours et un maximum de 9 mois pour l'ensemble de sa carrière.

Article 25 : Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des art.22 à 25 du présent règlement, les périodes d'absence d'un agent sont considérées comme congés assimilés à une période d'activité de service et sont rémunérées.

o Congés pour prestations réduites à des fins thérapeutiques

Article 26 : Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans une fonction de recrutement pour plus d'une demi-charge, en position administrative de disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité peut reprendre l'exercice de ses fonctions, par demi-prestation, s'il le demande, s'il produit un certificat de son médecin à l'appui de sa demande et si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

L'organisme visé à l'alinéa précédent remet un avis relatif à la reprise des prestations à concurrence d'une demi-charge. Si celui-ci conclut à l'inaptitude à reprendre toute fonction, l'intéressé(e) reste en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité. Dans ce cas, le membre du personnel ne peut introduire de nouvelle demande de congé qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après la première demande. S'il conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions à temps plein, l'intéressé(e) doit reprendre ses fonctions le jour ouvrable suivant la décision du médecin. S'il conclut à l'aptitude de reprise à raison d'une demi-charge, l'organisme visé à l'alinéa précédent délivre un avis médical favorable. Le membre du personnel joint cet avis médical à la demande de congé introduite auprès de son Pouvoir organisateur.

En cas d'avis divergent entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert telle que décrite aux articles 11 à 17 du décret portant des mesures urgentes en matière d'enseignement du 22 décembre 1994.

L'autorisation donnée à un membre du personnel de reprendre ses fonctions par demi-prestations est valable pour une période de 6 mois. Des prolongations peuvent toutefois être accordées après nouvel accord de l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie et avis favorable du médecin traitant du membre du personnel.

Lorsqu'une prolongation prend cours après le 1^{er} janvier, sa durée peut être inférieure à 6 mois et couvrir la fin de l'année scolaire ou académique.

Dans l'hypothèse où, à la fin de l'année scolaire ou académique, le membre du personnel bénéficiait d'un congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques, une nouvelle demande prenant cours le premier jour ouvrable de la rentrée scolaire ou académique est assimilée à une prolongation.

Le congé ne peut débuter qu'au premier jour ouvrable de la rentrée scolaire ou académique, au 1^{er} octobre ou au premier jour ouvrable qui suit le 1^{er} janvier.

Pendant la durée du congé pour prestations réduites, les périodes d'absence sont considérées comme congés assimilés à une période d'activité de service.

Pendant la durée du congé, le membre du personnel bénéficie, pour les heures prestées, de son traitement d'activité et pour les heures non prestées, de 80 % de son traitement d'activité.

Le membre du personnel en congé pour prestations réduites est tenu d'accomplir chaque semaine la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

o Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle

Article 27 : Par dérogation à l'article 16, mais sous réserve de l'article 19, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps si les absences sont reconnues par le Fonds des Maladies Professionnelles comme imputables à une maladie professionnelle.

Les jours de congé accordés dans le cadre de la maladie professionnelle ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congés de maladie dont bénéficie l'agent.

Toutefois, ces jours sont pris en compte pour une éventuelle déclaration d'inaptitude physique définitive par le Service Médical Provincial.

Ces absences sont rémunérées et considérées comme des congés assimilés à une période d'activité de service.

o Accident de travail, accident sur le chemin du travail

Article 28 : Par dérogation à l'article 16, mais sous réserve de l'article 19, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps lorsqu'il est provoqué par un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail.

Sauf pour l'application de l'article 19, les jours de congés accordés dans ces deux cas ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé dont l'agent peut bénéficier en vertu de l'article 16.

Par accident du travail, il faut entendre l'accident survenu à l'agent dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions qui lui sont confiées.

Par accident survenu sur le chemin du travail, il faut entendre l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents survenus sur le chemin du travail.

o Congé prophylactique

Article 29 : L'agent atteint d'une maladie transmissible, reconnue comme telle, ou ayant des contacts réguliers avec une personne atteinte d'une maladie transmissible reconnue comme telle a droit à un congé de prophylaxie. La liste des maladies est dressée par l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2002 fixant la liste des maladies transmissibles impliquant la mise en œuvre de mesures de prophylaxie et de dépistage (à titre d'exemple : diphtérie, encéphalite épidémique, méningite cérébro-spinale, scarlatine,...)

La durée du congé dépend de la maladie dépistée. Elle est fixée par le Service Médical Provincial. Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

❖ Chapitre V

Congés de maternité, d'adoption, congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant.

o Congé de maternité

Article 30 :

▪ **Durée - Règle générale**

Le congé prend cours, au plus tôt, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement. Ce congé est normalement de 105 jours. Cependant, l'absence pour cause de maternité pourra :

- être supérieure à 105 jours si l'accouchement a lieu après la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- être inférieure à 105 jours lorsque l'accouchement a lieu avant la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 7 jours avant la date présumée de l'accouchement.

Le repos postnatal peut être, à la demande du membre du personnel, prolongé de la période au cours de laquelle il a continué à travailler durant la période de repos prénatal à laquelle il pouvait prétendre, c'est-à-dire à partir de la 6^{ème} semaine précédant la date réelle de l'accouchement jusqu'aux 7 jours de repos obligatoires précédant immédiatement l'accouchement.

Les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, même rémunérées, ne sont pas assimilées à des périodes de travail ; par conséquent, les congés de maladie obtenus pendant les 5 semaines qui précèdent les 7 jours de repos obligatoire précédant l'accouchement ne seront pas reportés.

Par contre, le membre du personnel qui a été incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de 6 semaines précédant la date réelle de l'accouchement, peut demander à prolonger la période de congé postnatal d'une semaine.

Un congé de maternité suspend tout autre congé ou disponibilité.

En période de grossesse ou d'allaitement, l'agent ne peut effectuer de travail au-delà des prestations qui étaient les siennes avant la grossesse ou l'allaitement.

Le fait de compléter sa charge horaire n'est cependant pas considéré comme un travail supplémentaire.

▪ **Règle particulière**

Dans le cas où le membre du personnel a travaillé le jour de son accouchement, la période de 9 semaines de repos postnatal débute le jour après le jour de l'accouchement (et non le jour même).

▪ **En cas de naissance multiple**

En cas de naissance multiple, le congé prend cours, au plus tôt, 8 semaines (donc 2 semaines en +) avant la date présumée de l'accouchement et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement.

Le congé postnatal qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé, à la demande du membre du personnel, d'une période de 2 semaines au maximum en cas de naissance multiple.

En conséquence, en cas de naissance multiple, le congé de maternité peut durer 19 semaines. Le congé postnatal peut durer 18 semaines.

Le congé postnatal peut encore être prolongé d'une semaine, à la demande du membre du personnel qui a été incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de 8 semaines précédant la date réelle de l'accouchement.

▪ **Hospitalisation du nouveau-né**

Lorsque le nouveau-né ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal peut, à la demande du membre du personnel, 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.

▪ **Reprise progressive du travail**

Lorsque le membre du personnel peut prolonger l'interruption de travail après la 9^{ème} semaine d'au moins 2 semaines, les 2 dernières semaines peuvent être converties, à sa demande en jours de congé de repos postnatal. Ces jours de congé de repos postnatal doivent être pris, selon un planning fixé, dans les 8 semaines à dater de la fin ininterrompue du congé de repos postnatal. La demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal, par écrit.

▪ **Procédure**

Le membre du personnel est tenu d'informer son supérieur hiérarchique de la date présumée de l'accouchement et de transmettre au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical au Service Médical Provincial attestant cette date. En cas de naissance multiple, ce certificat doit être transmis au plus tard 9 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Un extrait de l'acte de naissance de l'enfant sera transmis dès que possible à l'institution.

Le membre du personnel qui désire faire prolonger son congé postnatal doit en faire la demande à l'administration via son chef d'établissement.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né le membre du personnel transmet à l'administration via son chef d'établissement :

- a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'hôpital 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 ;
- b) le cas échéant, à la fin de cette période de prolongation, une nouvelle attestation de l'hôpital certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'hôpital et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

En cas de reprise progressive du travail, la demande et le planning doivent être adressés par écrit à l'administration via le chef d'établissement au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal.

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

o **Congé de paternité**

Article 31 : Ce congé est accordé au père d'un enfant dont la mère décède ou est hospitalisée entre la date de l'accouchement et la fin de son congé de maternité, en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas d'hospitalisation de la mère, le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital et l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée supérieure à 7 jours. Le congé de paternité ne peut débuter avant le 7^{ème} jour qui suit 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 épuisé par la mère.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

Le membre du personnel doit introduire sa demande dans les 7 jours à dater de l'hospitalisation ou du décès de la mère en y joignant soit une attestation d'hospitalisation, soit un acte de décès.

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

o **Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes**

Article 32 : La femme enceinte ou allaitante pour laquelle la poursuite ou la reprise de ses fonctions fait encourir un risque pour elle-même ou son enfant, obtient sur avis du médecin du travail l'une des mesures suivantes :

- affectation du membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette nouvelle affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté ;
- aménagement provisoire des conditions de travail ou des horaires de travail au sein de son établissement ;
- si de tels aménagements ne sont pas possibles, l'Autorité fait en sorte que l'intéressée puisse accomplir un travail compatible avec son état au sein d'un service, institution ou direction se situant dans un rayon de 25 km, soit de son institution, soit de son domicile, si cette dernière éventualité se révèle plus favorable ;
- si aucun aménagement ni changement de poste de travail n'est possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, un congé d'écartement lui est accordé. Dans ce cas, le congé de maternité débute dès la 6^{ème} semaine qui précède la date présumée de l'accouchement (à modifier selon la date réelle de l'accouchement) ;
- la liste des différents risques est dressée par l'Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité ;
- la durée des mesures d'écartement est fixée par la Médecine du travail ;
- ce congé est assimilé à de l'activité de service et est rémunéré.

o **Congé parental**

Article 33 : Après la naissance, l'accueil ou l'adoption de son enfant et avant que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans, le membre du personnel peut obtenir à sa demande un congé parental. La demande doit être introduite au moins 1 mois avant le début du congé et au plus tard le 15 juin si le congé débute le 1^{er} septembre.

Ce congé est d'une durée maximale de 3 mois, il se prend par périodes d'une durée minimale d'un mois.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

o **Interruption de carrière dans le cadre du congé parental.**

Article 34 : Après la naissance, l'accueil ou l'adoption de son enfant et avant que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans, l'agent en activité de service a droit à une interruption de carrière dans le cadre du congé parental.

La durée du congé est de 4 mois au maximum dans le cadre d'une interruption complète (cette période peut être fractionnée par mois) , de 8 mois au maximum dans le cadre d'une interruption à mi-temps (les 8 mois peuvent être fractionnés par périodes de 2 mois) et de 20 mois maximum, en cas d'interruption partielle à cinquième temps (les 20 mois peuvent être fractionnés par périodes de 5 mois).

Ce congé n'est pas rémunéré par la Province de Hainaut mais l'agent peut bénéficier d'une allocation de l'ONEM.

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

O Pauses d'allaitement

Article 35 : L'agent peut bénéficier de pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait. La pause d'allaitement est d'1/2 heure, l'agent a droit à 1 pause par jour s'il preste au moins 4 heures sur la journée et à 2 pauses par jour s'il preste au moins 7h30 sur la journée.

L'agent doit fournir une attestation médicale chaque mois prouvant que l'enfant est nourri au lait maternel.

La durée maximale de ce congé est de 12 mois.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

Pour allaiter ou tirer le lait, l'agent utilise un endroit discret, bien aéré, propre et convenablement chauffé mis à disposition par le Pouvoir organisateur.

O Congés d'adoption ou d'accueil

Article 36 : Ce congé est accordé lorsqu'un enfant de moins de 12 ans est accueilli dans un foyer en vue de l'adoption, en vue de la tutelle officieuse ou suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

La durée maximale de ce congé d'accueil est fixée à 6 semaines.

Elle est doublée si l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations des travailleurs salariés conformément à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. Il prend toutefois cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Ce congé est rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

O Absence de longue durée pour des raisons familiales (congé éducatif).

Article 37 : Un agent peut être autorisé à s'absenter pour se consacrer à son enfant ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé l'acte d'adoption ou une convention de tutelle officieuse.

Cette autorisation est accordée pour une période maximale de 4 ans et prend fin en tout état de cause lorsque l'enfant a 5 ans. Lorsque l'enfant est handicapé, la durée de l'absence est de maximum 6 ans et prend fin en tout état de cause lorsque l'enfant a 8 ans.

A la demande du membre du personnel et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours.

Durant la période de l'absence, l'agent est en non-activité et ne peut exercer aucune activité lucrative.

Il ne bénéficie d'aucun traitement ni indemnité. L'agent ne conserve pas les droits à l'avancement.

❖ Chapitre VI :

Congés pour prestations réduites

o Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordé au membre du personnel qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas atteint l'âge de 14 ans

:

Article 38 : Le membre du personnel, à l'exception des chefs d'établissement et des administrateurs d'internat, qui exerce plus d' ½ charge en fonction principale, qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans peut obtenir sur décision du Collège provincial et avec l'accord de son chef d'établissement un congé pour prestations réduites.

Le congé doit prendre cours soit le 1^{er} septembre, soit le 1^{er} octobre, soit le 1^{er} janvier.

La demande doit être introduite au moins trente jours avant le début du congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le 1^{er} septembre.

Le membre du personnel peut mettre fin au congé le 1^{er} jour d'une année scolaire en le faisant savoir avant le 15 mars de l'année scolaire précédente.

Pendant le congé, le membre du personnel doit continuer à exercer des prestations comprenant au moins la moitié et au plus les 4/5 de la durée des prestations complètes en respectant la répartition des prestations fixée par le décret du 17 juillet 2002 soit :

Un congé à ½ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 5 demi-journées ;

un congé à ¾ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 6 demi-journées ;

un congé à 4/5ème temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 7 demi-journées.

La durée totale des périodes de congé est limitée à 5 ans au cours de la carrière (sont également comptabilisés dans les 5 ans les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordés au membre du personnel âgé de 50 ans et les congés pour prestations réduites justifiées pour des raisons sociales ou familiales).

Le membre du personnel qui, au cours d'une année scolaire ne remplit plus la condition selon laquelle il faut avoir 2 enfants à charge qui ne dépassent pas l'âge de 14 ans, ne voit son congé prendre fin qu'au terme de l'année scolaire en cours (vacances d'été comprises).

La promotion à un grade supérieur, pour lequel les prestations réduites ne sont pas autorisées, met fin, d'office, sauf décision contraire de l'Autorité, à l'autorisation d'exercer celles-ci.

Si au cours du congé, l'emploi du membre du personnel est supprimé, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi et le congé pour prestations réduites prend fin.

Si, au cours du congé, la charge normalement attribuée au membre du personnel devient incomplète, le congé pour prestations réduites est maintenu pour autant que sa charge ne soit pas inférieure à la moitié de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction exercée.

Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune occupation lucrative.

Pendant les prestations réduites qu'il effectue, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

o **Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordé au membre du personnel âgé de 50 ans.**

Article 39 : Le membre du personnel, à l'exception des chefs d'établissement et des administrateurs d'internat, qui exerce plus d' ½ charge en fonction principale, qui a atteint l'âge de 50 ans peut obtenir sur décision du Collège provincial et avec l'accord de son chef d'établissement un congé pour prestations réduites.

Le congé doit prendre cours soit le 1^{er} septembre, soit le 1^{er} octobre, soit le 1^{er} janvier.

La demande doit être introduite au moins trente jours avant le début du congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le 1^{er} septembre.

Le membre du personnel peut mettre fin au congé le 1^{er} jour d'une année scolaire en le faisant savoir avant le 15 mars de l'année scolaire précédente.

Pendant le congé, le membre du personnel doit continuer à exercer des prestations comprenant au moins la moitié et au plus les 4/5 de la durée des prestations complètes en respectant la répartition des prestations fixée par le décret du 17 juillet 2002 soit :

Un congé à ½ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 5 demi-journées ;
un congé à ¾ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 6 demi-journées ;
un congé à 4/5èmes temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 7 demi-journées.

Pendant les prestations réduites qu'il effectue, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

La durée totale des périodes de congé est limitée à 5 ans au cours de la carrière (sont également comptabilisés dans les 5 ans les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordés au membre du personnel qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas atteint l'âge de 14 ans et les congés pour prestations réduites justifiées pour des raisons sociales ou familiales).

La promotion à un grade supérieur, pour lequel les prestations réduites ne sont pas autorisées, met fin, d'office, sauf décision contraire de l'Autorité, à l'autorisation d'exercer celles-ci.

Si au cours du congé, l'emploi du membre du personnel est supprimé, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi et le congé pour prestations réduites prend fin.

Si, au cours du congé, la charge normalement attribuée au membre du personnel devient incomplète, le congé pour prestations réduites est maintenu pour autant que sa charge ne soit pas inférieure à la moitié de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction exercée.

Si, au cours du congé, la charge normalement attribuée au membre du personnel devient incomplète, le congé pour prestations réduites est maintenu pour autant que sa charge ne soit pas inférieure à la moitié de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction exercée.

o **Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales**

Article 40 : Le membre du personnel, à l'exception des chefs d'établissement et des administrateurs d'internat, qui exerce plus d' ½ charge en fonction principale, qui doit faire face à des difficultés familiales peut obtenir sur décision du Collège provincial et avec l'accord de son chef d'établissement un congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons sociales ou familiales.

Le congé peut prendre cours à n'importe quel moment de l'année scolaire et est d'une période de 12 mois. La demande doit être motivée et introduite au moins trente jours avant le début du congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le 1^{er} septembre.

Moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé pour prestations réduites. Ce préavis peut être donné soit par le Collège provincial, soit par l'agent intéressé.

Il peut également obtenir une prolongation pour des périodes de même durée si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences de bon fonctionnement de l'établissement. Chaque prolongation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins 1 mois avant l'expiration du congé en cours.

Pendant le congé, le membre du personnel doit continuer à exercer des prestations comprenant au moins la moitié et au plus les 4/5 de la durée des prestations complètes en respectant la répartition des prestations fixée par le décret du 17 juillet 2002 soit :

Un congé à ½ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 5 demi-journées ;

un congé à ¾ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 6 demi-journées ;

un congé à 4/5 ème temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 7 demi-journées. La durée totale des périodes de congé est limitée à 5 ans au cours de la carrière (sont également comptabilisés dans les 5 ans les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordés au membre du personnel âgé de 50 ans et les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordés au membre du personnel qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas atteint l'âge de 14 ans).

La promotion à un grade supérieur, pour lequel les prestations réduites ne sont pas autorisées, met fin, d'office, sauf décision contraire de l'Autorité, à l'autorisation d'exercer celles-ci.

Si au cours du congé, l'emploi du membre du personnel est supprimé, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi et le congé pour prestations réduites prend fin.

Si, au cours du congé, la charge normalement attribuée au membre du personnel devient incomplète, le congé pour prestations réduites est maintenu pour autant que sa charge ne soit pas inférieure à la moitié de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction exercée.

Pendant les prestations réduites qu'il effectue, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

o Congés pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenances personnelles

Article 41 : Le membre du personnel, à l'exception des chefs d'établissement et des administrateurs d'internat, qui exerce plus d' ½ charge en fonction principale peut obtenir sur décision du Collège provincial et avec l'accord de son chef d'établissement un congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenances personnelles.

Ne peut bénéficier de cette autorisation, le titulaire d'une fonction de promotion.

Pendant le congé, le membre du personnel doit continuer à exercer des prestations comprenant au moins la moitié et au plus les 4/5 de la durée des prestations complètes en respectant la répartition des prestations fixée par le décret du 17 juillet 2002 soit :

Un congé à ½ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 5 demi-journées ;

un congé à ¾ temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 6 demi-journées ;

un congé à 4/5 ème temps sera réparti au maximum sur 4 jours et 7 demi-journées.

Le congé prend cours le 1^{er} septembre et est d'une période de 12 mois. La demande doit être introduite au plus tard le 15 juin.

Moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin à ce congé avant son expiration. Ce préavis peut être donné soit par le Collège provincial, soit par le membre du personnel intéressé.

Des prolongations peuvent être accordées pour des périodes de même durée si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement, sans toutefois que le congé puisse dépasser dix ans pour une carrière complète.

Chaque prolongation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

La promotion à un grade supérieur, pour lequel les prestations réduites ne sont pas autorisées, met fin, d'office, sauf décision contraire de l'Autorité, à l'autorisation d'exercer celles-ci.

Pendant les prestations réduites qu'il effectue, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

Chaque prolongation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

La promotion à un grade supérieur, pour lequel les prestations réduites ne sont pas autorisées, met fin, d'office, sauf décision contraire de l'Autorité, à l'autorisation d'exercer celles-ci.

Pendant les prestations réduites qu'il effectue, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

❖ Chapitre VII :

Congés politiques, syndicaux et pour mission.

o Congé politique

Article 42 : En matière de congé politique, il est fait application de la législation en vigueur. Le congé politique est non rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

o Congé pour activité syndicale

Article 43 : Ce congé est accordé en vue d'exercer une mission syndicale au sens du statut syndical. Le congé doit être sollicité par un dirigeant responsable de l'organisation syndicale.

Il existe 2 types de congés syndicaux :

- le congé syndical permanent ;
- le congé syndical occasionnel.
- Le congé syndical permanent n'a pas de durée prédéterminée, il peut y être mis fin sans préavis soit à la demande du membre du personnel, soit sur décision de l'organisation syndicale, soit lorsque l'agrément est retiré à l'organisation syndicale.

Le congé syndical occasionnel est accordé aux agents par le chef de l'établissement auquel ils appartiennent :

1°) à la demande d'un dirigeant responsable de leur organisation syndicale, pour participer aux travaux des commissions nationales et comités provinciaux ou régionaux de cette organisation ;

2°) pour siéger dans les comités et conseils du personnel instaurés dans les institutions et services provinciaux, sur convocation personnelle adressée soit par le Président ou un dirigeant responsable de leur organisation syndicale et mentionnant les jours et heures des séances.

Pendant la durée de ces congés, les agents bénéficient du régime spécial applicable en cas d'accidents survenus en service ou sur le chemin du travail.

Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service, toutefois, les rémunérations seront recouvrées trimestriellement à charge de l'organisation syndicale.

o **Congés pour mission**

Article 44 : À sa demande et avec l'autorisation du Collège provincial, le membre du personnel qui exerce plus d'1/2 charge en fonction principale, peut obtenir un congé pour mission dans l'intérêt de l'enseignement.

Ces congés sont accordés pour la durée de la mission avec un maximum de deux ans. Ils sont renouvelables par périodes de deux ans maximum.

❖ **Chapitre VIII**

Interruption de la carrière professionnelle

Art.45: L'agent bénéficie des dispositions légales en vigueur en matière d'interruption de la carrière professionnelle.

On peut distinguer 5 types de congés pour interruption de carrière :

- 1) le congé pour interruption complète de la carrière professionnelle ;
- 2) le congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle ;
- 3) le congé pour interruption complète ou partielle (1/2 temps ou 1/5^{ème} temps) pour donner des soins palliatifs ;
- 4) le congé pour interruption de carrière complète ou partielle (1/2 temps, 1/4 temps ou 1/5^{ème} temps) pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins ;
- 5) le congé pour interruption de carrière complète ou partielle (1/2 temps, 1/4 temps ou 1/5^{ème} temps) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

❖ **Chapitre IX**

Disponibilités

o **Dispositions générales**

Art 46: Les agents visés par le présent règlement peuvent être mis en disponibilité :

- 1°) par défaut d'emploi ;
- 2°) pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés de maladie ou d'infirmité ;
- 3°) pour motifs de convenances personnelles.

Art 47 : En dehors du cas où l'agent est en disponibilité par défaut d'emploi ou pour maladie ou infirmité, le Collège provincial décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont était titulaire l'agent doit être

déclaré vacant. Elle ne peut prendre cette décision que si la disponibilité de l'agent a duré deux années consécutives.

L'agent en disponibilité, qui n'a pas été remplacé dans son emploi, occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Art 48 : L'agent en disponibilité qui sollicite sa réintégration et qui a été remplacé par application de l'article 56 dans son emploi, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, à partir de la date à laquelle il serait réintégré s'il n'avait pas été remplacé dans son emploi.

o Disponibilité par défaut d'emploi

Art 49 : Les agents sont mis en disponibilité par défaut d'emploi, quand leur emploi est supprimé, ou quand, à l'expiration d'une période de mise en disponibilité pour tout autre motif à l'exception d'une disponibilité pour maladie, ils ne peuvent, faute de vacance d'emploi, reprendre immédiatement leur activité.

Art 50 : Pendant la période de disponibilité par défaut d'emploi, un traitement d'attente est alloué à l'agent qui a été mis en disponibilité par défaut d'emploi. Pendant les 2 premières années de disponibilité, ce traitement est égal à son traitement d'activité

A partir de la 3^{ème} année de mise en disponibilité, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20% sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois 1/30^{ème} du traitement que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Les agents en disponibilité par défaut d'emploi sont réaffectés par priorité absolue.

Tout agent mis en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du Collège provincial et, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, peut être rappelé en activité.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

o Disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité

Art 51 : L'agent se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité et qu'il a épuisé le nombre maximum de jours de congé de maladie qui peuvent lui être accordés pour ce motif.

Pendant cette période, l'agent est tenu de couvrir ses absences par un certificat médical qu'il transmet à l'organisme chargé du contrôle.

La mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité donne ouverture à un traitement d'attente dont le montant correspond à un certain pourcentage du traitement d'activité déterminé par le nombre d'années de service à raison de :

5% pour chacune des 5 premières années ;

4% pour chacune des 5 années suivantes ;

2% pour chacune des autres.

Le montant de ces traitements ne peut être inférieur à la moitié du traitement d'activité, ni supérieur aux trois-quarts du même traitement.

Après 3 mois d'absence pour maladie, l'agent en disponibilité pour maladie est convoqué devant la commission des pensions du Medex qui détermine s'il y a lieu de mettre l'agent à la retraite pour invalidité prématurée (de manière définitive ou temporaire) ou si l'affection dont il souffre peut être considérée ou pas comme maladie grave et de longue durée.

Dans le second cas, il obtient un traitement d'attente égal au montant de son traitement d'activité, cette décision entraîne également une révision des disponibilités de l'agent avec effet pécuniaire à la date du début de cette maladie.

L'agent qui conteste la décision intervenue à son égard peut faire usage du droit de recours qui lui est ouvert par le MEDEX dans la lettre de notification de sa décision.

Pendant la période de disponibilité, l'agent conserve ses titres à l'avancement de rémunération, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Si, sans motif valable, l'agent ne comparaît pas devant le MEDEX, le paiement de sa rémunération d'attente est suspendu de la date à partir de laquelle il aurait dû se présenter jusqu'à celle de sa comparution effective.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de l'interruption de carrière partielle, ni au congé pour prestations réduites.

o Disponibilité pour convenances personnelles

Art 52: La mise en disponibilité pour convenance personnelle porte sur l'entièreté de la charge.

La durée de la disponibilité pour convenance personnelle, en une ou plusieurs fois, ne peut dépasser 5 ans.

Tout agent dont l'absence dépasse la période pendant laquelle la disponibilité a été accordée est considéré comme démissionnaire.

Pendant cette période, l'agent ne perçoit aucun traitement d'attente, il ne conserve pas ses droits à l'avancement de traitement et ne peut se prévaloir de maladies ou d'infirmités contractées durant sa période de disponibilité.

La période de disponibilité pour motif de convenance personnelle n'est donc pas prise en considération pour le calcul de son ancienneté pécuniaire lorsqu'il rentre en activité de service.

Une disponibilité pour convenance personnelle, ne fut-ce que d'un seul jour dans le mois entraîne la non-comptabilisation de ce mois dans l'ancienneté pécuniaire.

PERSONNEL ENSEIGNANT PROVINCIAL TEMPORAIRE

❖ **Chapitre I : Dispositions générales.**

Articles 1 à 3 Page 42

❖ **Chapitre II : Vacances annuelles.**

Articles 4 et 5 Page 43

❖ **Chapitre III : Congés de circonstances ou de convenances personnelles.**

o **Congés de circonstances.**

Articles 6 & 7 Pages 43 à 44

o **Congés exceptionnels pour cas de force majeure.**

Article 8 Page 45

o **Congé pour motifs impérieux d'ordre familial.**

Article 9 Pages 45 à 46

❖ **Chapitre IV : Congés de maladie.**

o **Congés de maladie et d'infirmité.**

Articles 10 à 13 Pages 46 à 8

o **Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle.**

Article 14 Page 8

o **Accident de travail, accident sur le chemin du travail.**

Article 15 Page 48

o **Congé prophylactique.**

Article 16 Pages 48 à 49

❖ **Chapitre V : Congés de maternité, d'adoption, congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant.**

o **Congé de maternité** Pages 49 à 51

Article 17

▪ **Durée - Règle générale** Page 49

▪ **Règle particulière** Page 50

▪ **En cas de naissance multiple** Page 50

▪ **Hospitalisation du nouveau-né** Page 50

▪ **Reprise progressive du travail** Pages 50 à 51

▪ **Procédure.** Pages 51

o **Congé de paternité.**

Article 18 Pages 51 à 52

- o **Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes.**
Article 19 Pages 52 à 53
- o **Interruption de carrière dans le cadre du congé parental.**
Article 20 Page 53
- o **Pauses d'allaitement.**
Article 21 Page 53
- o **Congés d'adoption ou d'accueil.**
Article 22 Pages 53 à 54
- ❖ **Chapitre VI : Congé politique**
 - o Exercice d'un mandat politique de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
Article 23..... Page 54
 - o Exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement autre que le Conseil ou le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
Article 24 Pages 54 à 55
- ❖ **Chapitre VII : Interruption de la carrière professionnelle.**
 - o Dispositions générales
Article 25 Page 55

❖ Chapitre I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : Le présent règlement s'applique aux membres du personnel enseignant provincial non subventionné par la Communauté française désignés à titre temporaire. Les agents en activité de service obtiennent, aux conditions prévues par le présent règlement, des congés :

- 1) de vacances annuelles ;
- 2) de circonstances ou de convenances personnelles ;
- 3) pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 4) de maternité et de paternité ;
- 5) pour interruption de carrière.

Article 2 : Les chefs d'établissement adressent à l'Administration provinciale chaque mois, un relevé détaillé des absences des membres de leur personnel.

Article 3 : Sauf le cas des congés pour cause de maladie ou d'infirmité, les agents ne peuvent s'absenter sans avoir obtenu au préalable, dans les conditions définies par le présent règlement, un congé régulier.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme du congé tel qu'il est fixé par le présent règlement n'a pas droit à son traitement pendant la durée de cette absence. Il conserve toutefois ses droits à l'avancement de traitement.

❖ Chapitre II

Vacances annuelles

Article 4 : Les congés de vacances annuelles sont accordés "mutatis mutandis" aux agents selon les normes en vigueur dans l'enseignement subventionné par la Communauté française.

Article 5 : Si des contingences particulières les justifient, des dérogations au principe général prévu à l'article précédent peuvent être établies pour des raisons de service dûment justifiées et avec l'accord de l'agent.

❖ Chapitre III

Congés de convenances personnelles ou de circonstances

o Congés de circonstances

Article 6 : Indépendamment des périodes de vacances scolaires et des congés prévus par les règlements organiques ou d'ordre intérieur, des congés de circonstances peuvent être accordés aux agents.

Article 7 : Les congés visés à l'article précédent sont accordés par le chef d'établissement dans les limites fixées au tableau ci-dessous.

Nature de l'événement	Durée
a) pour le mariage du membre du personnel	4 jours
b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement le membre du personnel vit en couple	10 jours
c) pour le décès du conjoint, de la personne avec qui, le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1er degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple	5 jours
d) pour le mariage d'un enfant d'un membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit	2 jours
e) pour le décès d'un parent ou allié du membre du personnel à quelque degré que ce soit, ou d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, s'il habite sous le même toit que le membre du personnel	2 jours
f) pour le décès d'un parent ou allié du membre du personnel aux 2ème et 3ème degrés, ou d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, s'il n'habite pas sous le même toit que le membre du personnel	1 jour
g) pour siéger dans un jury de Cour d'assises ou répondre à une citation en justice comme témoin	Durée du procès ou de la déposition comme témoin
h) pour exercer les fonctions de président ou d'assesseur d'un bureau de vote ou de dépouillement lors des élections européennes, régionales et communautaires, législatives, provinciales et communales	Le jour du vote
i) Congé pour don d'organe ou de tissus	Durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise. Les absences justifiées par les examens médicaux préalables sont également couverts par ce congé.
j) Congé pour don de moelle osseuse	Durée de ce congé ne peut excéder 5 jours ouvrables. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins.

Pour l'application du présent article, par le mot "jour" il faut entendre "jour ouvrable".

Ce congé doit être pris dans les 7 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel il est accordé à l'exception du congé visé au point b) qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

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

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

o Congés exceptionnels pour cas de force majeure

Article 8 : Ces congés résultent de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel :

le conjoint ;

la personne avec qui il vit en couple ;

un parent ;

un allié ;

un parent de la personne avec qui il vit en couple ;

une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse ;

ou à un parent ou un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent à son foyer.

La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours ouvrables par année civile.

Ce nombre de jours ouvrables est toutefois porté à 8 lorsque la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple et que cet enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans.

Ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

o Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Article 9 : À sa demande et avec l'autorisation du Collège provincial, l'agent peut bénéficier d'un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 1 mois par an pour :

- l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui ;
- la garde pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ;
- la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses 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 ;
- la garde, pendant les vacances scolaires, de ses enfants qui se trouvent sous le statut de minorité prolongée.

Ce congé peut être fractionné.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement, l'agent est tenu d'introduire le plus tôt possible sa demande motivée par la voie hiérarchique.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

❖ Chapitre IV

Congés de maladie

o Congés de maladie ou d'infirmité

Article 10 : Toute absence pour maladie qui n'excède pas un jour ne doit pas être justifiée par la production d'un certificat médical.

Ces absences ne peuvent être consécutives et sont comptabilisées.

Un même agent ne peut bénéficier de cette mesure que 2 fois par semestre civil.

Pour l'agent soumis au contrôle spontané, ce jour fait l'objet d'un contrôle médical à son domicile.

Article 11 : En cas d'indisposition survenant au cours de la journée et sur le lieu de travail, l'agent est autorisé par son supérieur hiérarchique à quitter le travail pour rentrer à son domicile.

Il bénéficie d'une dispense de service équivalente aux heures lui restant à prester pour que sa journée soit complète. Cette dispense est octroyée à raison d'une fois par semestre civil. Les jours dont il n'a pas bénéficié pendant cette période ne sont pas cumulés.

Si l'indisposition se prolonge le lendemain, la procédure prévue en cas de maladie est d'application à l'exception, dans ce cas, de celle décrite à l'article 10.

Si cette situation se reproduit, l'agent quittera le service, toutefois, les heures non prestées seront soit couvertes par certificat médical, soit converties en congés de vacances ou seront à récupérer.

Article 12 : Le membre du personnel temporaire en incapacité de travail suite à une maladie ou une infirmité bénéficie du salaire garanti pendant les 30 premiers jours consécutifs d'absence.

A partir du 31^{ème} jour d'absence, le membre du personnel est soumis à la législation relative aux contrats de travail et d'emploi en matière d'incapacité de travail résultant d'une maladie.

Article 13 :

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre ses fonctions doit en informer lui-même par téléphone son supérieur immédiat ou son délégué au plus tard une heure avant le début de ses prestations.

Toute absence pour raisons de santé est couverte par certificat médical sauf dérogations prévues à l'article 10.

Le certificat médical dont chaque agent doit toujours être muni est dans tous les cas dressé par le médecin de l'agent et doit être posté dans les 48 heures du début de l'absence. Il est envoyé au Service Médical Provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines (SMP) par l'agent dans l'enveloppe prévue préaffranchie. L'agent est tenu de conserver la partie du certificat qui lui est dévolue pendant au moins les 3 mois qui suivent son absence. Si un cas de force majeure empêche cet envoi, l'agent est tenu d'en informer immédiatement le SMP.

Après le passage de son médecin, il prévient immédiatement son supérieur immédiat ou son délégué de la durée du congé.

Il lui appartient de faire renouveler en temps opportun sa réserve de certificats.

Tout agent malade dont l'absence implique le paiement d'une quelconque rémunération par la Province est soumis à la surveillance du SMP. Il ne peut refuser de voir le médecin contrôleur ni de se laisser examiner.

En cas d'abus présumé, le supérieur immédiat ou les supérieurs hiérarchiques le signalent au Directeur général qui en informe, s'il le juge utile, le SMP.

Sur base d'une décision motivée de l'Autorité, l'agent est soumis au régime du « contrôle spontané ». Ce contrôle est limité à un an renouvelable. Un courrier personnel l'en avertit. Par contrôle spontané, il faut entendre l'obligation systématique pour tout agent placé dans cette position de se rendre dans les premières heures de sa maladie ou de la prolongation de sa maladie chez le médecin contrôleur dont la liste est arrêtée par l'Autorité.

L'agent en sortie interdite prévient immédiatement le SMP afin qu'un contrôle au domicile soit effectué.

Toutefois, l'agent dont le médecin traitant atteste qu'il est atteint d'une maladie grave validée par le SMP peut être dispensé de ce contrôle pour une durée maximale de 6 mois renouvelable.

L'agent peut reprendre son service avant la fin de la durée de l'absence prévue par son certificat. Dans ce cas, le médecin traitant remplit l'avis de reprise qui est remis au responsable de l'institution par l'agent contre accusé de réception qui le transmet ensuite au SMP.

En cas de prolongation de l'absence, la procédure visée aux paragraphes précédents est d'application.

En cas de transmission tardive du certificat médical, l'absence précédant sa réception par le Service Médical Provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines est considérée comme irrégulière. Par transmission tardive, il y a lieu d'entendre l'envoi du certificat médical au-delà de 2 jours calendrier suivant le 1^{er} jour de l'absence de l'agent, le cachet de la poste faisant foi.

o Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle

Article 14: En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération sous réserve de la qualification de la maladie professionnelle par le Fonds des Maladies Professionnelles

Cette absence est assimilée à de l'activité de service.

o Accident de travail, accident sur le chemin du travail

Article 15: En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou survenu sur le chemin du travail, l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération jusqu'à la date de fin de son contrat de travail. Au-delà de cette date, l'agent qui se trouve toujours en incapacité de travail (période acceptée par le médecin contrôleur) continue de percevoir un certain pourcentage de sa rémunération (en application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail).

Par accident du travail, il faut entendre l'accident survenu à l'agent dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions qui lui sont confiées.

Par accident survenu sur le chemin du travail, il faut entendre l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents survenus sur le chemin du travail.

o Congé prophylactique

Article 16: L'agent atteint d'une maladie transmissible, reconnue comme telle, ou ayant des contacts réguliers avec une personne atteinte d'une maladie transmissible reconnue comme telle a droit à un congé de prophylaxie. La liste des maladies est dressée par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2002 fixant la liste des maladies transmissibles impliquant la mise en œuvre de mesures de prophylaxie et de dépistage (à titre d'exemple : diphtérie, encéphalite épidémique, méningite cérébro-spinale, scarlatine,...)

La durée du congé dépend de la maladie dépistée. Elle est fixée par le Service Médical Provincial. Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

❖ Chapitre V

Congés de maternité, d'adoption, congés permettant l'allaitement et l'accueil de l'enfant.

O Le congé de maternité

Article 17:

▪ Durée - Règle générale

Le congé prend cours, au plus tôt, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement. Ce congé est normalement de 105 jours. Cependant, l'absence pour cause de maternité pourra :

- être supérieure à 105 jours si l'accouchement a lieu après la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- être inférieure à 105 jours lorsque l'accouchement a lieu avant la date initialement prévue et que le membre du personnel a commencé son congé de maternité 7 jours avant la date présumée de l'accouchement.

Le repos postnatal peut être, à la demande du membre du personnel, prolongé de la période au cours de laquelle il a continué à travailler durant la période de repos prénatal à laquelle il pouvait prétendre, c'est-à-dire à partir de la 6ème semaine précédant la date réelle de l'accouchement jusqu'aux 7 jours de repos obligatoires précédant immédiatement l'accouchement.

Les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, même rémunérées, ne sont pas assimilées à des périodes de travail ; par conséquent, les congés de maladie obtenus pendant les 5 semaines qui précèdent les 7 jours de repos obligatoires précédant l'accouchement ne seront pas reportés.

Par contre, le membre du personnel qui a été incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de 6 semaines précédant la date réelle de l'accouchement, peut demander à prolonger la période de congé postnatal d'une semaine.

Un congé de maternité suspend tout autre congé.

En période de grossesse ou d'allaitement, l'agent ne peut effectuer de travail au-delà des prestations qui étaient les siennes avant la grossesse ou l'allaitement.

Le fait de compléter sa charge horaire n'est cependant pas considéré comme un travail supplémentaire.

▪ Règle particulière

Dans le cas où le membre du personnel a travaillé le jour de son accouchement, la période de 9 semaines de repos postnatal débute le jour après le jour de l'accouchement (et non le jour même).

▪ En cas de naissance multiple

En cas de naissance multiple, le congé prend cours, au plus tôt, 8 semaines (donc 2 semaines en +) avant la date présumée de l'accouchement et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement.

Le congé postnatal qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé, à la demande du membre du personnel, d'une période de 2 semaines au maximum en cas de naissance multiple.

En conséquence, en cas de naissance multiple, le congé de maternité peut durer 19 semaines. Le congé postnatal peut durer 18 semaines.

Le congé postnatal peut encore être prolongé d'une semaine, à la demande du membre du personnel qui a été incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période de 8 semaines précédant la date réelle de l'accouchement.

▪ **Hospitalisation du nouveau-né**

Lorsque le nouveau-né ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal peut, à la demande du membre du personnel, 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.

▪ **Reprise progressive du travail**

Lorsque le membre du personnel peut prolonger l'interruption de travail après la 9^{ème} semaine d'au moins 2 semaines, les 2 dernières semaines peuvent être converties, à sa demande en jours de congé de repos postnatal. Ces jours de congé de repos postnatal doivent être pris, selon un planning fixé, dans les 8 semaines à dater de la fin ininterrompue du congé de repos postnatal. La demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal, par écrit.

▪ **Procédure**

Le membre du personnel est tenu d'informer son supérieur hiérarchique de la date présumée de l'accouchement et de transmettre au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical au Service Médical Provincial et auprès de sa mutuelle attestant cette date.

En cas de naissance multiple, ce certificat doit être transmis au plus tard 9 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Un extrait de l'acte de naissance de l'enfant sera transmis dès que possible à l'institution.

Le membre du personnel qui désire faire prolonger son congé postnatal doit en faire la demande à l'administration via son chef d'établissement.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né le membre du personnel transmet à l'administration via son chef d'établissement :

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'hôpital 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 ;

b) le cas échéant, à la fin de cette période de prolongation, une nouvelle attestation de l'hôpital certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'hôpital et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

En cas de reprise progressive du travail, la demande et le planning doivent être adressés par écrit à l'administration via le chef d'établissement au plus tard 4 semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal.

Le congé de maternité n'est pas rémunéré mais une « indemnité de maternité » est versée par la mutuelle dès le 1^{er} jour du congé de maternité.

o **Congé de paternité**

Article 18 : Ce congé est accordé au père d'un enfant dont la mère décède ou est hospitalisée entre la date de l'accouchement et la fin de son congé de maternité, en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas d'hospitalisation de la mère, le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital et l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée supérieure à 7 jours. Le congé de paternité ne peut débuter avant le 7^{ème} jour qui suit 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 épuisé par la mère.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

Le membre du personnel doit introduire sa demande dans les 7 jours à dater de l'hospitalisation ou du décès de la mère en y joignant soit une attestation d'hospitalisation, soit un acte de décès.

Le congé de paternité n'est pas rémunéré mais une indemnité est versée par la mutuelle dès le 1^{er} jour du congé de paternité.

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

o Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes

Article 19: La femme enceinte ou allaitante pour laquelle la poursuite ou la reprise de ses fonctions fait encourir un risque pour elle-même ou son enfant, obtient sur avis du médecin du travail l'une des mesures suivantes :

- affectation du membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette nouvelle affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté ;
- aménagement provisoire des conditions de travail ou des horaires de travail au sein de son établissement ;
- si de tels aménagements ne sont pas possibles, l'Autorité fait en sorte que l'intéressée puisse accomplir un travail compatible avec son état au sein d'un service, institution ou direction se situant dans un rayon de 25 km, soit de son institution, soit de son domicile, si cette dernière éventualité se révèle plus favorable ;
- si aucun aménagement ni changement de poste de travail n'est possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, un congé d'écartement lui est accordé. Dans ce cas, le congé de maternité débute dès la 6^{ème} semaine qui précède la date présumée de l'accouchement (à modifier selon la date réelle de l'accouchement).
- La liste des différents risques est dressée par l'Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité.
- La durée des mesures d'écartement est fixée par la Médecine du travail.

Pendant les périodes où elle est écartée de ses fonctions, le membre du personnel bénéficie d'une indemnité versée par sa mutuelle.

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

o Interruption de carrière dans le cadre du congé parental

Article 20 : Après la naissance, l'accueil ou l'adoption de son enfant et avant que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans, l'agent en activité de service a droit à une interruption de carrière dans le cadre du congé parental.

La durée du congé est de 4 mois au maximum dans le cadre d'une interruption complète (cette période peut être fractionnée par mois), de 8 mois au maximum dans le cadre d'une interruption à mi-temps (les 8 mois peuvent être fractionnés par périodes de 2 mois) et de à 20 mois maximum, en cas d'interruption partielle à cinquième temps (les 20 mois peuvent être fractionnés par périodes de 5 mois).

Ce congé n'est pas rémunéré par la Province de Hainaut mais l'agent peut bénéficier d'une allocation de l'ONEM.

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

Voir le chapitre sur l'interruption de carrière.

o **Pauses d'allaitement**

Article 21 : L'agent peut bénéficier de pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait. La pause d'allaitement est d'1/2 heure, l'agent a droit à 1 pause par jour s'il preste au moins 4 heures sur la journée et à 2 pauses par jour s'il preste au moins 7h30 sur la journée.

L'agent doit fournir une attestation médicale chaque mois prouvant que l'enfant est nourri au lait maternel.

La durée maximale de ce congé est de 12 mois.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

Pour allaiter ou tirer le lait, l'agent utilise un endroit discret, bien aéré, propre et convenablement chauffé mis à disposition par le Pouvoir organisateur.

o **Congés d'adoption ou d'accueil**

Article 22 : Ce congé est accordé lorsqu'un enfant de moins de 12 ans est accueilli dans un foyer en vue de l'adoption, en vue de la tutelle officieuse ou suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

La durée maximale de ce congé d'accueil est fixée à 6 semaines.

Elle est doublée si l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations des travailleurs salariés conformément à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer.

Il prend toutefois cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Le congé d'adoption n'est pas rémunéré mais le membre du personnel bénéficie d'une indemnité versée par sa mutuelle.

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

❖ Chapitre VI

Congé politique

Article 23 : En matière de congé politique, il est fait application de la législation en vigueur.

Le congé politique est non rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

❖ Chapitre VII

Interruption de la carrière professionnelle

o **Dispositions générales :**

Article 24 : L'agent bénéficie des dispositions légales en vigueur en matière d'interruption de la carrière professionnelle

Les membres du personnel désignés à titre temporaire peuvent bénéficier des trois types de congés pour interruption de la carrière professionnelle précisés ci-après si, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la rentrée scolaire, ils sont désignés pour la durée complète de cette année scolaire :

- le congé pour interruption complète ou partielle ($\frac{1}{2}$ temps, $\frac{1}{5}^{\text{ème}}$ temps) de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs ;
- le congé pour interruption complète ou partielle ($\frac{1}{2}$ temps, $\frac{1}{4}$ temps ou $\frac{1}{5}^{\text{ème}}$ temps) de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins ;
- le congé pour interruption complète ou partielle ($\frac{1}{2}$ temps, $\frac{1}{4}$ temps ou $\frac{1}{5}^{\text{ème}}$ temps) de la carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

Inséré au 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 25 février 2016

Le Directeur général Provincial

(s) P.MELIS

La Présidente

(s) Ch .MORETTI