Avant-projet d'arrêté 2021/1050 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, notamment l'article 22 ;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française ;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, donné le 28 mai 2021 ;

Vu l'accord du membre du Collège chargé du Budget donné le ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation respective des femmes et des hommes du 7 mai 2021 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation de la personne handicapée du 7 mai 2021 ;

Vu le protocole n° 2020/13 du 7 octobre 2020 du Comité de secteur XV de la Commission communautaire française ;

Vu le protocole n° 2021/11 du 20 décembre 2021 du Comité de secteur XV de la Commission communautaire française ;

Vu l'avis XXX du Conseil d'Etat, donné le XXX en application de l'article 84, §1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur proposition du Membre du Collège chargé de la Formation professionnelle ;

Après délibération,

ARRETE

Article 1er. Le présent arrêté règle une matière visée aux articles 127 et 128 de la Constitution en vertu de l'article 138 de celle-ci.

Article 2. L'article 141, §2 de l'Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française est complété par les 11° et 12° rédigés comme suit :

« 11° à la protection de la maternité ;

12° au congé de naissance. »

Article 3. Le dernier alinéa de l'article 141 du même arrêté précité est complété et rédigé comme suit :

« Sauf exceptions spécifiquement précisées dans les dispositions du présent Statut, les congés visés aux alinéas précédents sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire ».

Article 4. Dans le même arrêté précité, il est inséré un article 143/3 bis rédigé comme suit :

« Art. 143/3 bis. Les jours de congé de maladie accordés à la suite de harcèlement qui a été reconnu par une décision de justice qui n'est plus susceptible de recours ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 143/3, 1° ».

Article 5. Dans le même arrêté précité, il est inséré un article 143/3 ter rédigé comme suit :

« Art. 143/3 ter. Les jours de congé de maladie dont il est reconnu par certificat médical qu'ils sont dus à la grossesse ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 143/3, 1° ».

Article 6. A l'article 148/2 du même arrêté précité, les modifications suivantes sont apportées :

1° le chiffre 65 est remplacé par le chiffre 67 dans la phrase suivante :

« Il bénéficiera ainsi d'un jour supplémentaire chaque année entre 60 et 65 ans ».

2° il est rajouté les points 6 et 7 rédigés comme suit :

« 6. à 65 ans, l'agent bénéficiera de six jours ouvrables.

7. à 66 ans, l'agent bénéficiera de sept jours ouvrables. »

Article 7. A l'article 149, §1er du même arrêté précité, la modification suivante est apportée :

Les mots « 8 mai, » sont insérés entre les mots « ainsi que les » et les mots « 27 septembre ».

Article 8. A l'article 150, §1 du même arrêté précité, les modifications suivantes sont apportées :

1° au point 4, le chiffre 14 est remplacé par le chiffre 4 ;

2° au point 5, le chiffre 4 est remplacé par le chiffre 10 ;

3° le point 6 est complété par la phrase suivante : *« Dans le cas où le parent au premier degré est l'enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, les quatre jours ouvrables sont portés à dix jours ouvrables » ;*

4° un nouveau point 12 est ajouté et rédigé comme suit :

« 12° le déménagement de l'agent : 1 jour ouvrable par 10 ans. »

Article 9. L'article 150, §3, 1er alinéa, du même arrêté précité, est modifié et rédigé comme suit :

« A l'exception du congé prévu au point 4, lequel peut être pris dans un délai de quatre mois après l'événement, et du congé prévu au point 12, lequel peut être pris dans un délai de 3 jours autour de l'événement, ces congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou, dans les cas où l'agent se voit octroyer plus d'un jour de congé et pour les jours restants après le jour de congé pris au moment de l'événement, à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi ils doivent être motivés par un document justificatif formel ou ils sont perdus. »

Article 10. Dans la partie XVI, chapitre V du même arrêté, il est inséré une sous-section 5, comportant les articles 150/8 et 150/9, rédigée comme suit :

« Sous-section 5. - Du congé de naissance

Art.150/8. § 1er. L'agent obtient, dans les limites fixées ci-après, un congé de naissance de 15 jours ouvrables à l'occasion de l'accouchement de son épouse ou de la personne avec laquelle il vit en couple au moment de l'événement. Ces 15 jours ouvrables sont portés à 20 jours ouvrables pour les naissances ayant lieu à partir du 1er janvier 2023.

§2. Ce congé de naissance peut être pris, au choix de l'agent, dans un délai de quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Par dérogation, il peut être pris, au choix de l'agent, dans un délai de 4 mois à dater de la date de publication au Moniteur belge de la présente sous-section pour les naissances ayant eu lieu entre le 1er janvier 2021 et ladite date de publication au Moniteur belge.

§3. En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple le droit au congé de naissance n'est reconnu qu'une fois.

§ 4. La demande doit être appuyée par un document officiel. Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Art. 150/9. §1er. Ce congé peut être pris par jour entier ou par demi-jour. Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

§2. Par dérogation au paragraphe précédent, le personnel engagé sous contrat de travail qui se saisit de ce congé est rémunéré conformément à l'article 30§2 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail. Pendant les trois premiers jours d'absence, l'agent contractuel bénéficie du maintien de sa rémunération. Au cours des jours suivants, il bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.»

Article 11. La section 5 du même arrêté précité, intitulé *« Section 5. – Du congé de maternité et du congé de paternité »* est supprimée et remplacée par une nouvelle section 5 rédigée comme suit :

« Section 5 – Protection de la maternité

Art. 151.
§ 1er. Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

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

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé en application de l'article 151/9 ne peut couvrir plus de 24 semaines.

§3. A la demande du fonctionnaire féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

Art. 151/2. Lorsque l'agent féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent féminin se trouve en congé de maternité.
Par dérogation à l'article 151, la rémunération est due.

Art. 151/3. Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les six semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :
1° le congé annuel de vacances;
2° les jours visés à l'article 149;
3° les congés visés aux articles 148/4, 148/5, 150 et 152/6;
4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
5° les absences pour maladie ;

6° l'écartement complet du travail visé à l'article 151/5.

Art. 151/3bis. En cas de naissance multiple, à la demande du fonctionnaire féminin, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'article 151/3, est prolongée au maximum d'une période de deux semaines.

Art. 151/3ter. Conformément à l'article 39, alinéa 3, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties, à sa demande, en jours de congé de repos postnatal, lorsque le fonctionnaire féminin peut prolonger la période d'interruption de travail d'au moins deux semaines après la neuvième semaine.
Au plus tard quatre semaines avant la fin de la période obligatoire de repos postnatal, l'agent féminin informe par écrit l'autorité dont elle relève de la conversion et du planning visés à l'article 39, alinéa 3, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.
Conformément à l'article 39, alinéa 3, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les jours de congé de repos postnatal doivent être pris dans les huit semaines à compter de la fin de la période ininterrompue de repos postnatal.
Les jours de congé de repos postnatal sont assimilés à une activité de service.

Art. 151/4. En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

Art. 151/5. L'agent qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 151/6. L'article 151 ne s'applique pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181e jour de gestation.

Art. 151/7. § 1er. Si, à la date de l'accouchement la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient, à sa demande, un congé en en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

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

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant peut bénéficier du congé de remplacement du congé de maternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

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

L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de remplacement du congé de maternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§ 4. Le congé de remplacement du congé de maternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. Il est non cumulable avec le congé de circonstance visé à l'article 150, §2, 4, et avec le congé de naissance prévu à la section 5bis.

Art. 151/8.

<Abrogé par ARR 2019-02-21/23, art. 69, 014; En vigueur : 01-07-2019>

Art. 151/9. Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent

féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, l'agent féminin remet à l'autorité dont elle relève :

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.][1]

Art. 151/10. L'agent féminin peut obtenir à sa demande une dispense de service pour subir des examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande doit être appuyée par un certificat médical.

Art. 151/11. § 1er. L'agent a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

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

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

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et son supérieur hiérarchique. L'agent qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance son supérieur hiérarchique de rang 13 au moins, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix de l'agent, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

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

Article 12. Le présent arrêté entre en vigueur à la date de publication au Moniteur belge à l'exception de l'article 7, de l'article 8, 1° et de l'article 10 qui produisent leurs effets le 1er janvier 2021 et des 2°, 3° et 4° de l'article 8 qui produisent leurs effets le 1er janvier 2022.

Article 13. Le Membre du Collège chargé de la Formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le .

La Présidente du Collège,

B. TRACHTE

Le Membre du Collège, chargé de la Formation professionnelle,

B. CLERFAYT