

## Décret modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité

D. 08-05-2003

M.B. 26-06-2003,  
err. 17-09-2003 et 25-11-2003

### Modifications :

D. 10-03-06 (M.B. 19-05-06)

D. 02-06-06 (M.B. 23-08-06)

Le Conseil de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

### TITRE I<sup>er</sup>. - De l'inspection, du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel psychologique, du personnel social et du personnel paramédical

#### CHAPITRE I<sup>er</sup> - Des congés de circonstances et de convenances personnelles

**Article 1<sup>er</sup>.** - L'article 5 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, modifié par l'arrêté royal du 15 avril 1977 et par l'arrêté du Gouvernement du 8 mai 1998, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5. Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

- a) pour le mariage du membre du personnel : quatre jours ouvrables;
- 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 : dix jours ouvrables;
- c) pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : quatre jours ouvrables;
- d) pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;

e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

f) pour le décès d'un parent ou allié au 2<sup>e</sup> degré ou au 3<sup>e</sup> degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

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

Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé visé au point b doit être pris par le membre du personnel dans les vingt jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Il peut être fractionné.



Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours de scolarité. »

**Article 2.** - L'article 5bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 15 avril 1977, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5bis. Outre les congés prévus à l'article 5, les membres du personnel définitif et temporaire visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, en activité de service, peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant 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 le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent.

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

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés.

L'attestation visée à l'alinéa 2 sera exigée pour chaque demande de congé.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours de scolarité. »

**Article 3.** - A l'article 9 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 13 janvier 1988 et par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993, sont apportées les modifications suivantes :

1° le point a est complété comme suit : «lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés;»;

2° l'article 9 est complété par l'alinéa suivant :

«Le congé défini au point a est également accordé aux membres du personnel temporaire, en activité de service.»

## **CHAPITRE II. - Du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse**

**Article 4.** - L'article 13bis du même arrêté, introduit par l'arrêté royal du 15 avril 1977 et modifié par les arrêtés royaux des 12 novembre et 15 décembre 1986, est remplacé par la disposition suivante :

« Les membres du personnel définitif et temporaire visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque 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 familiales des travailleurs salariés ou 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 est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; s'il est marié et si les deux époux sont, soit membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, soit membre de ce personnel et membre du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française, le congé peut, à la demande des adoptants, être scindé entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

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

Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption.»

**Article 5.** - Dans le même arrêté, il est inséré un article 13ter rédigé comme suit :

«Article 13ter. - Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation, établi par l'administration communale.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le congé d'accueil prend cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Pour le membre du personnel temporaire visé à l'article 13bis, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est considérée comme une suspension de désignation. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue. Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa.»

### CHAPITRE III. - Du congé de maternité

**Article 6.** - Il est inséré dans le même arrêté, à la place du chapitre XIII comprenant les articles 51 à 56, un chapitre XIII nouveau rédigé comme suit :

#### «Chapitre XIII. - Congés de maternité

**Article 51.** - Le membre du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service, bénéficie du congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article, ce congé de maternité, est assimilé à une période d'activité de service.

Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les six semaines ou les huit semaines en cas de naissance multiple, qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, sont converties en congé de maternité, si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction pendant ladite période, pour la détermination de la position administrative de l'intéressé.

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

L'alinéa 4 du présent article n'est pas applicable au membre du personnel féminin temporaire.»

**Article 52.** - Lorsque le membre du personnel 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, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 51, alinéa 4, la rémunération est due sauf pour les



membres du personnel temporaire.

**Article 53.** - En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel féminin ne peut effectuer de travail supplémentaire.

Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

**Article 54.** - Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile. Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

**Article 55.** - L'article 51 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>e</sup> jour de gestation.

**Article 56.** - § 1<sup>er</sup>. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

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 qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

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

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

Le congé de paternité ne peut 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.

§ 2. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité 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.

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

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel temporaire n'est pas rémunéré. »

**Article 7.** - Dans le même arrêté, il est inséré un chapitre XIV rédigé comme suit :

#### «Chapitre XIV. - Des pauses d'allaitement

**Article 57.** - Le présent chapitre est applicable aux membres du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé.

**Article 58.** - Le membre du personnel féminin a, selon les modalités fixées par les articles 61 à 67 du présent arrêté, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

**Article 59.** - Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise

l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

**Article 60.** - La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

**Article 61.** - La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

**Article 62.** - Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois au maximum.

**Article 63.** - Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.

**Article 64.** - Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance. Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement.

**Article 65.** - Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement.

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

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois à la date à laquelle le droit à la (aux) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois.»

**Article 8.** - Le chapitre XIII comprenant les articles 53, 54, 55 et 56 du même arrêté devient le chapitre XV comprenant les articles 66, 67, 68 et 69.

**Article 9.** - L'article 16, § 3, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du ministère de l'Instruction publique, modifié par l'arrêté du Gouvernement du 16 septembre 1993, est remplacé par la disposition suivante :

«§ 3. Pour l'application du présent article et par dérogation au § 2, le membre du personnel féminin désigné à titre temporaire est réputé être effectivement en activité de service durant toute la période du congé de maternité, pour autant que ces jours se situent dans la période de désignation.»

## CHAPITRE V. - Du congé parental

**Article 10.** - L'intitulé de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté est modifié comme suit :

«Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté.»

**Article 11.** - Dans l'article 3 du même arrêté, les termes «un congé dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère» sont remplacés par les termes «un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans».

**Article 12.** - Dans l'article 4 du même arrêté, les termes «un congé dans le courant de l'année qui suit la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère» sont remplacés par les termes «un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans».

**Article 13.** - L'article 6 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :  
«Article 6. - Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.»

## **TITRE II. - Des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements de la Communauté française**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup> - Des congés de circonstances et de convenances personnelles**

**Article 14.** - Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 8 juillet 1976 pris en application de l'article 40 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements de la Communauté française, les termes «et les chapitres XIII et XIV» sont insérés entre les termes «des chapitres II à X» et les termes «de l'arrêté royal du 15 janvier 1974.»

### **CHAPITRE II. - Du congé parental**

**Article 15.** - L'intitulé de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés aux membres du personnel soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 25 octobre 1971, fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française est modifié comme suit :

«Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif au congé parental accordé aux membres du personnel soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 25 octobre 1971, fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française.»

**Article 16.** - Dans l'article 2 du même arrêté, les termes «un congé dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère» sont remplacés par les termes suivants «un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans».

**Article 17.** - Dans l'article 3 du même arrêté, les termes «un congé dans le courant de l'année qui suit la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère» sont remplacés par les termes suivants «un congé pris avant que l'enfant dont il



est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans».

**Article 18.** - L'article 5 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :  
«Article 5. - Sa durée est de maximum trois mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.»

### **TITRE III. - Des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française**

**Article 19.** - Un chapitre XVII, rédigé comme suit, est inséré dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection :

#### **«Chapitre XVII. - De l'application du présent arrêté aux membres du personnel technique temporaire en activité de service**

**Article 62.** - - Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel temporaire, en activité de service, à l'exception du chapitre I, article 2; du chapitre II, articles 9, b), 9, c), 10, 11 et 12; du chapitre V; du chapitre VI; du chapitre VII; du chapitre IX; du chapitre XII et du chapitre XIV.

Pour l'application du chapitre XV de l'arrêté royal précité, les membres du personnel féminin temporaire ne sont pas rémunérés.»

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Des congés de circonstances et de convenances personnelles**

**Article 20.** - L'article 4 de l'arrêté royal précité est remplacé par la disposition suivante :

« Article 4. Les membres du personnel visés à l'article premier, en activité de service obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

- a) pour le mariage du membre du personnel : quatre jours ouvrables;
  - b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'évènement, le membre du personnel vit en couple : dix jours ouvrables;
  - c) pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : quatre jours ouvrables;
  - d) pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;
  - e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables;
- Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.
- f) pour le décès d'un parent ou allié au 2<sup>ème</sup> degré ou au 3<sup>ème</sup> degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable;
- Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

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

Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé visé au point b doit être pris par le membre du personnel dans les vingt jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Il peut être fractionné.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », jours de fonctionnement. »



**Article 21.** - L'article 5 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5. Outre les congés prévus à l'article 4, les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, en activité de service, peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant 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 le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent.

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

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés.

L'attestation visée à l'alinéa 2 sera exigée pour chaque demande de congé.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », « jours de fonctionnement. »

**Article 22.** - A l'article 9 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup>, point a), inséré par l'arrêté du Gouvernement du 11 avril 1994 est complété comme suit :

« lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés. »;

2° au dernier alinéa, les termes « aucun congé accordé en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup>, a), ne peut être fractionné » sont supprimés.

## **CHAPITRE II. - Des congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse**

**Article 23.** - L'article 13 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 26 août 1985, est remplacé par la disposition suivante :

« Les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent arrêté en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; si celui-ci est marié et si les deux époux sont soit membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française, soit membre de ce personnel et membre de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

Toutefois, la durée de ce congé n'intervient pas pour former la durée du stage fixée à l'article 34 de l'arrêté royal précité du 27 juillet 1979.

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

Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption. »

**Article 24.** - Dans le même arrêté, il est inséré un article 13bis rédigé comme suit :

« Article 13bis. Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation, établi par l'administration communale.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le congé d'accueil prend cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif visé à l'article 1<sup>er</sup> peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Pour le membre du personnel temporaire, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est considérée comme une suspension de désignation. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue. Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa. »

### CHAPITRE III. - Du congé de maternité

**Article 25.** - Un chapitre XV, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

#### « Chapitre XV. - Des congés de maternité

**Article 48.** - Le membre du personnel féminin visé à l'article 1<sup>er</sup> en activité de service, a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Les périodes d'absences pour maladie ou pour infirmité pendant les six semaines ou les huit semaines en cas de naissance multiple, qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction pendant ladite période sont converties en congé de maternité, pour la détermination de la position administrative de l'intéressé.

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

Lorsque le membre du personnel 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, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'alinéa 3, la rémunération est due.

Le congé de maternité ainsi que la période qui excède le congé de maternité sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, la durée de ce congé et de cette période n'intervient pas pour former la durée du stage fixée à l'article 34 de l'arrêté royal précité du 27 juillet 1979. »

**Article 49.** - En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel féminin ne peut effectuer de travail supplémentaire.

Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.



Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

**Article 50.** - Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile. Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

**Article 51.** - L'article 48 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>e</sup> jour de gestation.

**Article 52.** § 1<sup>er</sup>. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

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 qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

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

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

Le congé de paternité ne peut 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.

§ 2. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité 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.

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

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel temporaire n'est pas rémunéré. »

#### CHAPITRE IV. - Des pauses d'allaitement

**Article 26.** - Un chapitre XVI, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

##### «Chapitre XVI. - Pauses d'allaitement

**Article 53.** - Le présent chapitre est applicable au membre du personnel féminin visé à l'article 1<sup>er</sup>, en activité de service.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à des congés. »

**Article 54.** - Le membre du personnel féminin a, selon les modalités fixées par les articles 56 à 61 du présent arrêté, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

**Article 55.** - Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le directeur du centre à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le directeur du centre peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.



**Article 56.** - La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. »

**Article 57.** - La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

**Article 58.** - Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois au maximum.

**Article 59.** - Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le directeur du centre.

**Article 60.** - Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le directeur du centre deux mois à l'avance. Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le directeur du centre. »

**Article 61.** - Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement.

La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix du membre du personnel, par attestation médicale d'un centre de consultation de nourrissons ou par certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois, à la date à laquelle le droit à la (les) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois. »

## CHAPITRE V. - Du congé parental

**Article 27.** - L'intitulé de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française 7 novembre 1991 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des centres psychomédico-sociaux organisés par la Communauté française est modifié comme suit :

«Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 7 novembre 1991 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.»

**Article 28.** - Dans l'article 3 du même arrêté, les termes «un congé parental dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère» sont remplacés par les termes suivants «un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans».

**Article 29.** - Dans l'article 4 du même arrêté, les termes «un congé parental dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère» sont remplacés par les termes suivants «un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans».

**Article 30.** - L'article 6 est remplacé par la disposition suivante :

«Article 6. - Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.»



**TITRE IV. - Du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat**

**CHAPITRE I<sup>er</sup> - Des congés de circonstances et de convenances personnelles**

**Article 31.** - L'article 4 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat est remplacé par la disposition suivante :

« Les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

a) pour le mariage du membre du personnel : quatre jours ouvrables;

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 : dix jours ouvrables;

c) pour le décès du conjoint, ou de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : quatre jours ouvrables;

d) pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;

e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables.

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple;

f) pour le décès d'un parent ou allié au 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable.

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

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

Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé visé au point b doit être pris par le membre du personnel dans les vingt jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Il peut être fractionné.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus, à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre. »

**Article 32.** - L'article 4bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 20 décembre 1976 et modifié par l'arrêté royal du 16 décembre 1981, est remplacé par la disposition suivante :

« En dehors des congés prévus à l'article 4, les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cause de force majeure qui sont la conséquence de maladie ou d'un accident survenu aux personnes suivantes, habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent ou allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice de la tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent.

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par année civile; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés.

L'attestation visée à l'alinéa 2 sera exigée pour chaque demande de congé.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus, à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre. »

**Article 33.** - L'article 6 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Le membre du personnel peut obtenir, à sa demande, un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans.

Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.

Il n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service. »

**Article 34.** - L'article 7, alinéa 1<sup>er</sup>, point a), du même arrêté, est complété comme suit :

« lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés. »

## CHAPITRE II. - Du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle

**Article 35.** - L'article 8bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 16 décembre 1981, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 8bis. Les membres du personnel peuvent obtenir un congé d'accueil lorsqu'ils recueillent en vue de son adoption un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant recueilli est handicapé et s'il satisfait aux conditions pour l'obtention d'allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés ou à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 fixant la réglementation des allocations familiales en faveur des indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui le demande; si le membre du personnel est marié et si son épouse peut également profiter du congé d'accueil, le congé peut à la demande des adoptants être scindé entre eux.

Si l'un des époux seulement adopte, il peut seul bénéficier du congé.

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

Pour l'application de cet article, la tutelle officielle est assimilée à l'adoption. »

**Article 36.** - Au même arrêté, il est inséré un article 8ter rédigé comme suit :

« Article 8ter. - Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation, établi par l'administration communale.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé d'accueil prend cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour

convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif visé à l'article 1<sup>er</sup> peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue. Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa.»

### CHAPITRE III. - Du congé de maternité

**Article 37.** - Dans le même arrêté, il est inséré, à la place du chapitre X, comprenant les articles 39, 40 et 41, un chapitre X nouveau rédigé comme suit :

#### «Chapitre X. - Congés de maternité

**Article 39.** - Le membre du personnel féminin qui est en activité de service a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Les périodes d'absences pour maladie ou pour infirmité pendant les six semaines ou les huit semaines en cas de naissance multiple, qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction pendant ladite période sont converties en congé de maternité, pour la détermination de la position administrative de l'intéressé.

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

Lorsque le membre du personnel 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, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'alinéa 3, la rémunération est due.

**Article 40.** - effectuer de travail supplémentaire.

Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

**Article 41.** - Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile. Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

**Article 42.** - L'article 39 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>e</sup> jour de gestation.

**Article 43.** § 1<sup>er</sup>. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

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 qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

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

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



Le congé de paternité ne peut 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.

§ 2. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité 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.

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

## CHAPITRE IV. - Des pauses d'allaitement

**Article 38.** - Dans le même arrêté, il est inséré un chapitre XI rédigé comme suit :

### «Chapitre XI. - Pauses d'allaitement

**Article 44.** - Les membres du personnel féminin visés à l'article 1<sup>er</sup> ont, selon les modalités fixées aux articles 46 à 51, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé.

**Article 45.** - Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et du bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait. »

**Article 46.** - La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. »

**Article 47.** - La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

**Article 48.** - Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum deux mois.

**Article 49.** - Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.

**Article 50.** - Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance.

Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement. »

**Article 51.** Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement.

La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit

aux pauses d'allaitement, au choix du membre du personnel, par une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois, à la date à laquelle le droit à la (aux) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois. »

**Article 39.** - Le chapitre X comprenant les articles 39, 40 et 41 devient le chapitre XII comprenant les articles 52, 53 et 54.

## TITRE V. - De la protection de la maternité

### CHAPITRE I<sup>er</sup> - De l'enseignement organisé par la Communauté française

#### Section I<sup>re</sup> - Des personnels de l'enseignement

*Complété par D. 02-06-2006*

**Article 40.** - La présente section est applicable aux membres du personnel féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres de l'enseignement de l'Etat, à l'exception de l'inspection, par le titre II du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et par le titre III de la quatrième partie du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'enseignement supérieur artistique organisé en écoles supérieures artistiques (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants).

La présente section est également applicable aux membres du personnel féminin nommé ou engagé à titre définitif ou temporaire dans le cadre du décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.

**Article 41.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

1° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

2° des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux ou le Service général des affaires pédagogiques de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement organisé par la Communauté française ou la Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française;

3° de la Commission d'homologation;

4° du centre d'autoformation et de formation continuée;

5° d'un centre psycho-médico-social organisé par la Communauté française;

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

7° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980



fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

8° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition du membre du personnel ne peut avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service.

Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

**Article 42.** - Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2, 6° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, l'organisation ou l'association susvisés.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2, 1° à 5°.

**Article 43.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives.

Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel, à l'exception des heures d'études inscrites dans l'horaire de l'élève.

Les heures d'études visées à l'alinéa précédent peuvent être confiées au membre du personnel pour l'accomplissement de tâches pédagogiques uniquement.

**Article 44.** - Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 42, un dossier est transmis par le chef d'établissement aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 41, alinéa 2, 6° à 8°.

**Article 45.** - Le Gouvernement affecte, selon le cas, le membre du personnel concerné auprès de son établissement ou le met à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2.

Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2, 1° à 5°.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile de ce dernier.



Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 46.** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 41, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 47.** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par la mise à disposition du membre du personnel sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

**Article 48.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

## **Section II. - Des maîtres de religion, des professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique**

**Article 49.** - La présente section est applicable aux membres du personnel féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements de la Communauté française, à l'exception des inspecteurs.

**Article 50.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel de le mettre à la disposition :

1° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

2° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

3° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse.

La mise à disposition du membre du personnel ne peut avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité

**Article 51.** - Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition, conformément à l'article 50, alinéa 2, 2° à 3°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme ou de l'organisation susvisés.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 50, alinéa 2, 1°.

**Article 52.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives.

Aucune tâche de surveillance ne pourra être confiée au membre du personnel.

**Article 53.** - Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 51, un dossier est transmis par le chef d'établissement aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 50, alinéa 2, 2° à 3°.

**Article 54. - § 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement affecte, selon le cas, le membre du personnel concerné auprès de son établissement ou le met à disposition conformément à l'article 50, alinéa 2.

**§ 2.** Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à la disposition d'un établissement de la même zone et organisé par la Communauté française.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile de ce dernier.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 55.** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 50, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 56.** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en

activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par la mise à disposition du membre du personnel sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

**Article 57.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

### **Section III. - Du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux**

**Article 58.** - La présente section est applicable aux membres du personnel technique féminin définitif, stagiaire ou temporaire, en activité de service visés par l'arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française, et des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux, à l'exception de l'inspection.

**Article 59.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le directeur propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son centre à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le directeur propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

1° d'un centre psycho-médico-social de la même zone et organisé par la Communauté française;

2° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

3° des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux ou le Service général des affaires pédagogiques de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement organisé par la Communauté française ou la Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française;

4° de la Commission d'homologation;

5° du centre d'autoformation et de formation continuée;

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

7° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

8° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est



dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service.

Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

**Article 60.** - Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition, conformément à l'article 59, alinéa 2, 6° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, de l'organisation ou de l'association susvisés.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 59, alinéa 2, 1° à 5°.

**Article 61.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches psychopédagogiques ou administratives.

**Article 62.** - Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 60, un dossier est transmis par le directeur aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son centre s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 59, alinéa 2, 6° à 8°.

**Article 63.** - § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement affecte le membre du personnel concerné auprès de son centre ou, le met à disposition conformément à l'article 59, alinéa 2.

§ 2. Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 59, alinéa 2, 1° à 5°.

Cette affectation ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile de ce dernier.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un centre où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 64.** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 59, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 65.** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la



constatation du risque.

**Article 66.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

#### **SECTION IV. - Du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service**

**Article 67.** - La présente section est applicable aux membres du personnel féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.

**Article 68.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

1° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

2° des Services du Gouvernement;

3° de la Commission d'homologation;

4° du centre d'autoformation et de formation continuée;

5° d'un centre psycho-médico-social organisé par la Communauté française;

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

7° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

8° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

**Article 69.** - Lorsque le choix du membre du personnel porte sur un des organismes visés à l'article 68, alinéa 2, 6° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 68, alinéa 2, 1° à 5°.

**Article 70.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches en relation avec sa fonction.

**Article 71.** - Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 69, un dossier est transmis par le chef d'établissement aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 68, alinéa 2, 6° à 8°.

**Article 72. - § 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement affecte, selon les cas, le membre du personnel concerné auprès de son établissement ou, le met à disposition conformément à l'article 68, alinéa 2.

**§ 2.** Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 68, alinéa 2, 1° à 5°.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 73.** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 68, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 74.** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

**Article 75.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

## CHAPITRE II. - De l'enseignement subventionné par la Communauté française

### Section I<sup>re</sup> - Du personnel de l'enseignement

*Complété par D. 02-06-2006*

**Article 76.** - La présente section est applicable aux membres du personnel féminin, définitif ou temporaire, en activité de service visés par le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné et par le décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné, par les titres III et IV du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et par les titres IV et V de la quatrième partie du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'enseignement supérieur artistique organisé en écoles supérieures artistiques (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants).

La présente section est également applicable aux membres du personnel féminin nommé ou engagé à titre définitif ou temporaire dans le cadre du décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.

**Article 77.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2<sup>o</sup>, de la loi précitée, au pouvoir organisateur d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

- 1<sup>o</sup> d'un établissement scolaire du même pouvoir organisateur;
  - 2<sup>o</sup> des services administratifs du même pouvoir organisateur;
  - 3<sup>o</sup> d'un établissement scolaire d'un autre pouvoir organisateur, selon le cas, de l'entité ou du centre d'enseignement secondaire si le membre du personnel relève de l'enseignement libre;
  - 4<sup>o</sup> des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux ou la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné;
  - 5<sup>o</sup> d'un centre psycho-médico-social subsidié par la Communauté française.
- Le membre du personnel ne peut faire le choix que d'un centre relevant d'un pouvoir organisateur du même réseau et du même caractère que le pouvoir organisateur auquel il appartient;
- 6<sup>o</sup> d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;
  - 7<sup>o</sup> d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;
  - 8<sup>o</sup> selon le cas, de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère confessionnel, de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère non confessionnel, de l'organe représentant les pouvoirs publics



subventionnés organisant des écoles fondamentales, primaires et maternelles ordinaires ou spéciales et des écoles secondaires spéciales, de l'organe représentant les pouvoirs publics subventionnés organisant des écoles secondaires. Pour l'application du présent alinéa, on entend par «organe», les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs tels que définis par l'article 5bis de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

9° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service.

Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

**Article 78.** - Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition conformément à l'article 77, alinéa 2, 3° et 5° à 9°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme ou du pouvoir organisateur.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 77, alinéa 2, 1° et 2° ou 5°, dans l'hypothèse où le centre psycho-médico-social relève du même pouvoir organisateur.

**Article 79.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives.

Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel, à l'exception des heures d'études inscrites dans l'horaire de l'élève.

Les heures d'études visées à l'alinéa précédent peuvent être confiées au membre du personnel pour l'accomplissement de tâches pédagogiques uniquement.

**Article 80. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur affecte le membre du personnel concerné auprès de son établissement conformément à l'article 77 ou le met à disposition en application de l'article 77, alinéa 2, le cas échéant, après réception de l'accord visé à l'article 78.

En cas d'application de l'article 77, alinéa 2, 4°, la mise à disposition est réalisée dès la réception de l'accord du Gouvernement par le pouvoir organisateur.

**§ 2.** Si le membre du personnel n'a procédé à aucun choix, le pouvoir organisateur met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 77, alinéa 2, 1° et 2°.

La mise à disposition d'office du membre du personnel à un centre psycho-médico-social visé par l'article 77, alinéa 2, 5°, ne peut se faire que dans l'hypothèse où ce dernier relève du Pouvoir organisateur.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 81.** - Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 78, un dossier est transmis par le pouvoir organisateur aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible, l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 77, alinéa 2, 3° et 5° à 9°, l'accord du pouvoir organisateur dans le cas visé par l'article 77, alinéa 2, 1° et 2°, ainsi que la déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions exigées par la présente section ont été remplies, la décision d'affectation, de mise à disposition ou la mise à disposition d'office du pouvoir organisateur et le cas échéant, la demande de mise à disposition du membre du personnel au sein des Services du Gouvernement.

**Article 82.** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 77, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 83.** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

**Article 84.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

## **Section II. - Du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux**

**Article 85.** - La présente section est applicable aux membres du personnel technique féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par les décrets du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés et fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

**Article 86.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le directeur propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Pouvoir organisateur d'affecter le membre du personnel concerné



à d'autres tâches au sein de son centre à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le directeur propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

- 1° d'un centre psycho-médico-social du même pouvoir organisateur;
- 2° d'un établissement du même pouvoir organisateur;
- 3° des services administratifs du même pouvoir organisateur;
- 4° des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux ou la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné;
- 5° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;
- 6° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;
- 7° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.
- 8° selon le cas, de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés ou de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés. Pour l'application du présent alinéa, on entend par «organe», les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs tels que définis dans l'article 5bis de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

**Article 87.** - Lorsque le choix du membre du personnel porte sur un des organismes visés à l'article 86, alinéa 2, 5° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 86, alinéa 2, 1° à 3°.

**Article 88.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches psychopédagogiques ou administratives.

**Article 89. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur affecte selon le cas, le membre du personnel concerné, conformément à l'article 86, auprès de son centre ou le met à la disposition en application de l'article 86, alinéa 2, le cas échéant, après réception de l'accord visé à l'article 87.

**§ 2.** Si le membre du personnel n'a procédé à aucun choix, le pouvoir organisateur met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 86, alinéa 2, 1° à 3°.

En cas d'application de l'article 86, alinéa 2, 4°, la mise à disposition est réalisée dès la réception de l'accord du Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un centre où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 90.** - Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 87, un dossier est transmis par le pouvoir organisateur aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible, l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 86, alinéa 2, 5° à 8°, la déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions exigées par la présente section ont été remplies, la décision d'affectation, de mise à disposition du pouvoir organisateur ou la mise à disposition d'office par le pouvoir organisateur et le cas échéant, la demande de mise à disposition auprès des Services du Gouvernement.

**Article 91.** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 86, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 92.** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

**Article 93.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

*inséré par D. 10-03-2006*

### **Section III. – Des maîtres de religion et professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique**

**Article 93bis.** - La présente section est applicable aux membres du personnel féminin, définitif ou temporaire, en activité de service visés par le Titre Ier du décret du 10 mars 2006 relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion.

**Article 93ter.** - Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au pouvoir organisateur d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que



cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

- 1° D'un établissement scolaire du même pouvoir organisateur ;
- 2° D'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général ;
- 3° D'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse.

La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service.

Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

Article 93quater. – Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition conformément à l'article 93ter, alinéa 2, 2° et 3°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 93ter, alinéa 2, 1°.

**Article 93quinquies.** - Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives.

Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel.

**Article 93sexies. - § 1er.** Le pouvoir organisateur affecte le membre du personnel concerné auprès de son établissement conformément à l'article 93ter ou le met à disposition en application de l'article 93ter, alinéa 2, le cas échéant, après réception de l'accord visé à l'article 93quater.

**§ 2.** Si le membre du personnel n'a procédé à aucun choix, le pouvoir organisateur met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 93ter, alinéa 2, 1°.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

**Article 93septies.** – Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 93quater, un dossier est transmis par le pouvoir organisateur aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible, l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 93ter, alinéa 2, 2° et 3°, l'accord du pouvoir organisateur dans le cas visé par l'article 93ter, alinéa 2, 1°, ainsi que la déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions exigées par la présente section ont été remplies, la décision d'affectation, de mise à disposition ou la mise à disposition d'office du pouvoir organisateur.

**Article 93octies** - Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 93ter, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

**Article 93nonies** - Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

**Article 93decies.** - Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

## TITRE VI. - Dispositions modificatives

**Article 94.** - A l'article 1<sup>er</sup> du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné, modifié par les décrets des 24 juillet 1977 et 8 février 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1°, les termes «sauf pour ce qui est dit à l'article 24, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>» sont remplacés par les termes «sauf pour ce qui est mentionné aux articles 24, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>; 24bis et 30, § 2»;

2° au point 2°, les termes «sauf pour ce qui est dit à l'article 24, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>» sont remplacés par les termes «sauf pour ce qui est mentionné aux articles 24, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>; 24bis et 30, § 2».

**Article 95.** - Au chapitre III, section 2, du même décret est inséré un article 24bis rédigé comme suit :

«Article 24bis. - Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné en qualité de temporaire prioritaire en application de l'article 24.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de



l'article 20 du même décret.»

**Article 96.** - A l'article 30 actuel du même décret, qui formera le § 1<sup>er</sup>, est ajouté un § 2 rédigé comme suit :

«§ 2. Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.»

**Article 97.** - L'article premier, § 2bis, du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné, introduit par le décret du 19 décembre 2002, est remplacé par la disposition suivante :

«§ 2bis. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le présent décret s'applique :

- aux membres du personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française pour ce qui est mentionné aux articles 34sexies et 42, § 5.»

**Article 98.** - Au chapitre III, section 2, du même décret, il est inséré un article 34sexies rédigé comme suit :

«Article 34sexies. - Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, § 2bis, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est engagé en qualité de temporaire prioritaire en application de l'article 34.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel engagé conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 99.** - A l'article 42 du même décret, modifié par le décret des 22 décembre 1994, 8 février 1999 et 19 décembre 2002, il est inséré un § 5 rédigé comme suit :

«§ 5. Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, § 2bis, les paragraphes précédents sont également applicables aux membres du personnel en congé de maladie, maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.»

**Article 100.** - Il est inséré dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, un article 18bis, rédigé comme suit :

«Article 18bis. - Le membre du personnel, classé dans le premier groupe visé à l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'État, malade, en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné conformément à l'article 3 de l'arrêté du 22 juillet 1969 précité.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 101.** - Il est inséré dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité un article 31bis rédigé comme suit :

«**Article 31bis.** - Le membre du personnel, malade, en congé de maternité ou en



incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné, conformément à l'article 37 en qualité de temporaire prioritaire.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 102.** - Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 45 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993 et modifié par les arrêtés du Gouvernement du 4 juillet 1994 et du 9 janvier 1996 et par les décrets du 29 mars 2001 et du 20 décembre 2001, est complété par l'alinéa suivant :

«Le membre du personnel en congé de maternité, de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est nommé à titre définitif.»

**Article 103.** - Au paragraphe 2 de l'article 25 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés sont apportées les modifications suivantes :

1° les termes «ou en incapacité de travail causée par un accident du travail» sont insérés entre les termes «en congé de maternité» et les termes «ou en congé de maladie»;

2° les alinéas suivants sont ajoutés :

«Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 104.** - Au paragraphe 2 de l'article 32 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés est apportée la modification suivante :

1° les termes «ou en incapacité de travail causée par un accident du travail» sont insérés entre les termes «en congé de maternité» et les termes «ou en congé de maladie».

**Article 105.** - Au paragraphe 2 de l'article 33 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés sont apportées les modifications suivantes :

1° les termes «ou en incapacité de travail causée par un accident du travail» sont insérés entre les termes «en congé de maternité» et les termes «ou en congé de maladie»;

2° les alinéas suivants sont ajoutés :

«Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel engagé conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 106.** - Au paragraphe 2 de l'article 43 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, les termes «en incapacité de travail causée par un

accident du travail» sont insérés entre les termes «en congé de maternité» et les termes «ou en congé de maladie».

**Article 107.** - Le paragraphe 3 de l'article 20 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux, modifié par l'arrêté de l'Exécutif du 30 avril 1993 et remplacé par le décret du 31 janvier 2002, est complété par les alinéas suivants :

«Le membre du personnel, classé visé au paragraphe 2, point 1, malade, en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 108.** - L'article 44 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 précité est complété par l'alinéa suivant :

«Le stagiaire en congé de maternité, de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est nommé à titre définitif.»

**Article 109.** - A l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et aux emplois des Hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, les termes «sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10bis et 12, § 3» sont insérés après les termes «catégorie du personnel administratif des Hautes Ecoles».

**Article 110.** - Il est inséré dans le décret du 25 juillet 1996 précité un article 10bis rédigé comme suit :

«Article 10bis. - Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail visé à l'article 10, alinéa 2, est désigné ou engagé pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 111.** - Il est inséré à l'article 12 du décret du 25 juillet 1996, un paragraphe 3, rédigé comme suit :

«§ 3. Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, le présent article est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.»

**Article 112.** - A l'article 1<sup>er</sup> du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1°, les termes «sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10bis et 12, § 3, du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et aux emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française» sont insérés après les termes «Hautes Ecoles subventionnées par la Communauté française»;

2° le troisième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

«Il ne s'applique pas au personnel contractuel des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française. Il ne s'applique pas au personnel, qui dans les Hautes Ecoles subventionnées par Communauté française, ne bénéficie pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10bis et 12, § 3, du décret du 25 juillet 1996 précité.»

**Article 113.** - A l'article 61 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique (organisé en Ecoles supérieures) des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1°, les termes «sauf pour ce qui est mentionné aux articles 108, § 1<sup>er</sup>, 128bis, 233, § 1<sup>er</sup>, 255bis, 363, § 1<sup>er</sup> et 385bis» sont insérés après les termes «Ecoles supérieures des Arts subventionnées par la Communauté française».

2° le troisième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

«Elles ne s'appliquent pas au personnel contractuel des Ecoles supérieures des Arts organisées par la Communauté française. Elles ne s'appliquent pas au personnel qui, dans les Ecoles supérieures des Arts subventionnées, ne bénéficie pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française sauf pour ce qui est mentionné aux articles 108, § 1<sup>er</sup>, 128bis, 233, § 1<sup>er</sup>, 255bis, 363, § 1<sup>er</sup> et 385bis.»

**Article 114.** - Au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 108 du décret du 20 décembre 2001 précité, sont insérés les alinéas suivants :

«Conformément à l'article 61, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail visé à l'alinéa 2 est désigné pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 4 sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 115.** - Il est inséré dans le décret du 20 décembre 2001 précité un article 128bis rédigé comme suit :

«Article 128bis. - Conformément à l'article 61, la présente section est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.»

**Article 116.** - Au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 233 du décret du 20 décembre 2001, sont insérés les alinéas suivants :

«Conformément à l'article 61, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail qui fait l'objet d'une nouvelle désignation conformément à l'article 1<sup>er</sup> est désigné pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 2 sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 117.** - Il est inséré dans le décret du 20 décembre 2001 précité un article 255bis rédigé comme suit :

«Article 255bis. - Conformément à l'article 61, la présente section est applicable

aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.»

**Article 118.** - Au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 363 du décret du 20 décembre 2001, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

«Conformément à l'article 61, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail qui fait l'objet d'une nouvelle désignation conformément à l'article 2 est engagé pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.»

**Article 119.** - Il est inséré dans le décret du 20 décembre 2001 précité un article 385bis rédigé comme suit :

«Article 385bis. - Conformément à l'article 61, la présente section est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.»

**Article 120.** - L'article 320, 12°, du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnée par la Communauté française est remplacé par le texte suivant :

«12° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté française.»

## **TITRE VII. - Dispositions abrogatoires et finales**

**Article 121.** - L'article 5 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 16 septembre 1968, est abrogé.

**Article 122.** - L'article 6 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, modifié par l'arrêté royal du 22 mars 1985 et par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993, est abrogé.

**Article 123.** - Sont abrogés dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitifs du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection :

- 1° l'article 6;
- 2° l'article 8.



**Article 124.** - Le chapitre III de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 7 novembre 1991 relatif au congé parental et au congé pour motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française est abrogé.

**Article 125.** - Le chapitre III de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté est abrogé.

**Article 126.** - Sont abrogés dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés aux membres du personnel soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 25 octobre 1971, fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française :

1° l'article 7;

2° l'article 8.

**Article 127.** - A l'article 320 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, les points 8 et 9 sont abrogés.

**Article 128.** - Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 29 mai 1972 relatif aux jours de congé rémunéré de maladie et de maternité des membres du personnel directeurs et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, désignés à titre temporaire, des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal modifié par l'arrêté de l'Exécutif du 2 octobre 1991, par les arrêtés du Gouvernement du 16 septembre 1993 et du 28 août 1995 et par le décret du 4 février 1997.

2° l'arrêté royal du 13 octobre 1978 relatif aux congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse des membres du personnel subsidié de l'enseignement subventionné.

3° l'arrêté royal du 28 novembre 1978 relatif aux congés exceptionnels pour cas de force majeure des membres du personnel subsidiés.

4° l'arrêté royal du 14 janvier 1979 relatif aux congés de circonstances accordés à certains membres du personnel temporaire des établissements d'enseignement de l'Etat.

5° l'arrêté royal du 27 février 1979 relatif aux congés exceptionnels pour cas de force majeure des membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux et offices d'orientation scolaire et professionnelle subventionnés.

6° l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 1985 relatif au congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse, accordé aux membres temporaire du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat.

7° l'arrêté royal du 12 novembre 1986 relatif au congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse accordé à certains membres temporaire du personnel des établissements d'enseignement de l'Etat.

8° l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 7 novembre 1991 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres subsidiés du personnel des établissements d'enseignement subventionnés.

9° l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 30 décembre 1991 relatif aux congés de circonstances accordés aux membres du personnel temporaire de l'enseignement subventionné par la Communauté française;

---

10° l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 30 décembre 1991 relatif aux congés de circonstances accordés aux membres du personnel définitif de l'enseignement subventionné de la Communauté française.

**Article 129.** - Le présent décret entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2003 à l'exception des articles 94 à 99 et des articles 109, 110, 111, 112, 113, 116, 117, 118 et 119 du présent décret qui produisent leurs effets à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2002.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.

