ANNEXE 4 : Régime des congés, absences et dispenses.

– **Dernière modification : Résolution du Conseil provincial du 24 septembre 2026**
- **En vigueur le 1er novembre 2026**

REGIME DES CONGES, ABSENCES ET DISPENSES

LIVRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES **4**
Chapitre 1er - Vacances annuelles **4**
Chapitre 2 - Jours fériés **6**
Chapitre 2 bis - Congés compensatoires. **7**
Chapitre 3 - Autres congés **8**
Section 1 – Congés de circonstance 8
Section 2 - Congé social exceptionnel 10
Chapitre 4 - Congé pour accompagnement et assistance de handicapés **12**
Chapitre 5 - Congé pour don de moelle osseuse **12**
Chapitre 6 - Congé de maternité **12**
Chapitre 6 bis - Pauses d'allaitement **14**
Chapitre 7 - Congé de paternité **15**
Chapitre 7 bis - Congé de naissance **15**
Chapitre 8 - Congé parental **16**
Chapitre 9 - Congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé en vue d'assurer une tutelle officieuse **16**
Chapitre 10 - Congé de prophylaxie et congé de quarantaine **18**
Chapitre 11 - Congé de maladie **20**
Section 1 - Dispositions générales 20
Section 2 - Procédure et contrôle médical. 21
Section 3 - Dispositions diverses. 24
Chapitre 12 - Congé pour prestations réduites pour raisons médicales **24**
Chapitre 13 - Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle **26**
Chapitre 14 - Subrogation de droits **28**
Chapitre 15 - Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales et Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons de convenance personnelle **29**
Chapitre 16 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales **31**
Chapitre 17 - Interruption de carrière ONEM **31**
Chapitre 18 - Départ anticipé à mi-temps **32**
Chapitre 19 - Détachement dans un Cabinet ministériel **34**
Chapitre 20 - Congé politique **35**
Chapitre 21 – Congé pour activités sportives **38**
Chapitre 22 - Dispenses de service **39**
Chapitre 23 - Formation **40**
Section 1ère - Dispense de service 40

Section 2 - Congé de formation 41

Chapitre 24 - Admissibilité de congés ou d'absences pour le calcul de la pension 43

LIVRE 2 - SPECIFICITES DU PERSONNEL ENSEIGNANT NON SUBVENTIONNE PAR LA COMMUNAUTE FRANCAISE. 43

LIVRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1er - Vacances annuelles

Article 1er. - Le présent article est applicable aux agents occupés dans les établissements provinciaux autres que ceux d'enseignement.

Lesdits agents ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :

- Moins de 25 ans: 26 journées de 7h12(soit 187h et 12 minutes)
- De 25 à moins de 30 ans: 27 journées de 7h12 (soit 194h et 24 minutes)
- De 30 à moins de 35 ans: 28 journées de 7h12 (soit 201h et 36 minutes)
- De 35 à moins de 40 ans: 29 journées de 7h12 (soit 208h et 48 minutes)
- De 40 à moins de 63 ans: 30 journées de 7h12 (soit 216h)
- De 63 à moins de 64 ans: 31 journées de 7h12 (soit 223h et 12 minutes)
- À 64 ans et plus: 32 journées de 7h12 (soit 230h et 24 minutes)

Le Collège provincial peut décider que 4 de ces jours au maximum seront obligatoirement pris par les agents durant la période comprise entre la Noël et le Nouvel An.

Pareille décision doit être soumise au Comité supérieur de concertation, pour avis.

Les membres du personnel du Centre Hospitalier Spécialisé L'Accueil à Lierneux et du Centre Princesse Astrid à La Gleize, qui ne peuvent bénéficier des dispositions de l'article 29 bis, se voient octroyer, à partir du 1er janvier 2007, en sus du nombre de jours de congé visé ci-avant, un certain nombre de jours de congés supplémentaires fixé comme suit :

- à 52 ans : 5 jours
- à 53 ans : 8 jours
- à 54 ans : 10 jours
- à 55 ans : 13 jours
- à 56 ans : 15 jours
- à 57 ans : 18 jours
- à 58 ans : 20 jours

L'âge pris en considération est celui atteint au 1er janvier de l'année au cours de laquelle les jours de congés supplémentaires sont prévus.

Article 2. - Le présent article est applicable aux membres du personnel NON enseignant occupés dans les établissements provinciaux d'enseignement et aux membres du personnel NON enseignant occupés dans les services de promotion de la santé à l'école et dans les centres psychomédico-sociaux, à l'exclusion toutefois de la direction du département dont dépendent lesdits services.

La durée des congés de vacances annuelles à appliquer au bénéfice de ces agents est fixée comme suit :

- pour les personnes âgées de moins de 45 ans: 31 journées de 7h12 (soit 223h et 12 minutes);
- pour les personnes âgées de 45 ans à moins de 50 ans: 32 journées de 7h12(soit 230h et 24 minutes);
- pour les personnes âgées de 50 ans au moins : 33 journées de 7h12 (soit 237h et 36 minutes).

Le congé annuel de vacances auquel ont droit les membres du personnel visé au présent article, est pris pendant les vacances scolaires. Après déduction des jours de congé pris pendant les vacances scolaires et sauf circonstances exceptionnelles, les membres du personnel peuvent prendre les jours de congé restants, selon leur convenance.

Afin de permettre l'accès aux établissements provinciaux d'enseignement, un système de roulement sera appliqué durant les vacances scolaires de telle façon que dans les établissements où c'est possible, au moins deux membres du personnel administratif et/ou du personnel de maîtrise, gens de métier et de service de chaque établissement soient présents, indépendamment des obligations éventuelles pouvant être imposées, suite à l'application de l'alinéa suivant, à certains autres membres du personnel administratif et du personnel de maîtrise, gens de métier et de service.

Moyennant avis préalable des organisations syndicales représentatives du personnel provincial, le Collège provincial précisera, par groupe et/ou catégorie d'écoles, les besoins en matière de prestations de service durant les vacances et les mesures à prendre pour les satisfaire. Il sera tenu compte, en particulier, des obligations de service résultant :

a) du fonctionnement permanent éventuellement obligatoire pour certains établissements ;

b) de l'accomplissement d'un certain nombre de tâches administratives ;

c) de l'utilisation temporaire des locaux et des installations qui en font partie, pour l'organisation de toute activité justifiée ;

d) des travaux d'entretien indispensables.

Article 3. - § 1er - Les présentes dispositions sont applicables aux agents visés aux articles 1er et 2.

§ 2 - Le congé annuel de vacances est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

S'il est fractionné, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine.

Un jour de congé correspond au nombre d'heures qui auraient dû être prestées par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

§ 3 - Lorsqu'un agent n'est en activité de service que pendant une partie de l'année, qu'il ne preste pas quotidiennement des services ou qu'il a bénéficié d'un congé pour les motifs énumérés ci-après, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence :

1° abrogé ;

2° les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des Provinces, des Communes, d'un Etablissement public assimilé, d'une Ecole officielle ou d'une Ecole libre subventionnée ;

3° les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales ;

4° les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;

5° le départ anticipé à mi-temps ;

6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;

7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

§ 4 - Les agents jouissent au 1er du mois qui suit leur date anniversaire d'un congé annuel de vacances supplémentaires dont la durée est fixée comme suit, selon leur âge :

- à soixante ans : un jour ouvrable (soit 7h12);
- à soixante et un ans : deux jours ouvrables (soit 14h24);
- à soixante-deux ans : trois jours ouvrables (soit 21h36) ;
- à soixante-trois ans : quatre jours ouvrables (soit 28h48) ;
- à soixante-quatre ans et plus : cinq jours ouvrables (soit 36h).

Les § 3 et 6 ne sont pas applicables au congé de vacances supplémentaires.

§ 5 - Les jours de congés sont fixés en conciliant les convenances de l'agent avec les nécessités de service. A cette fin, les chefs de service veillent à ce que les membres de leur personnel ne prennent pas leur congé de vacances à la même époque et arrêtent à cet égard, sous leur responsabilité, toutes dispositions utiles pour que le service soit toujours assuré de façon régulière; à cet égard, l'octroi du congé annuel de vacances est toujours subordonné aux nécessités du service quant à l'époque où il est pris.

§ 6 - Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent au cours de l'année civile pour laquelle le congé est accordé.

§ 7 - Les jours de congés doivent être pris dans le courant de l'année civile.

Sans préjudice des alinéas suivants, le report de jours de congé sur l'exercice suivant ne peut excéder 36 heures (soit cinq journées de 7h12), le cumul des reports n'étant pas autorisé. Le report est réduit au prorata des prestations.

Si les nécessités de service l'exigent, l'agent peut obtenir de sa direction le report des jours de congé non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Lorsque l'agent a été dans l'impossibilité de prendre l'entièreté ou une partie de son congé annuel de vacances à cause d'une absence pour maladie, d'un accident du travail ou sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, les jours de congé non pris peuvent être reportés ultérieurement. Le nombre de jours de congé déjà pris durant l'année en cours cumulés aux jours de congés reportés ne pourra toutefois pas dépasser la limite de vingt jours au total. Cette limite est réduite au prorata des prestations. Ce report est valable quinze mois au maximum, le délai prenant cours au 1er janvier de l'année suivant celle pour laquelle le congé a été accordé. Ce report n'est pas cumulable avec ceux visés aux alinéas précédents.

§ 8 - Lorsque l'agent est en état d'incapacité de travail pendant ses vacances, les journées couvertes par certificat médical sont transformées en congé pour maladie.

L'agent ne bénéficie de ces dispositions que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus au Chapitre 12.

§9 – Si pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation conformément à l'article 17bis du statut pécuniaire.

Chapitre 2 - Jours fériés

Article 4. - Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants :
1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte,21 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont également en congé les 27 septembre, 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre.

Si une des journées précitées coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un jour de congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Toutefois, le Collège provincial peut décider que tout ou partie de ces congés de compensation sera obligatoirement pris par les agents durant la période comprise entre la Noël et le Nouvel An.

Pareille décision doit être soumise au Comité supérieur de concertation, pour avis.

Les agents astreints à assurer leur service au cours des jours de congés officiels peuvent obtenir un congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours fériés légaux ou réglementaires visés ci-dessus coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime de travail qui lui est applicable, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances, sauf lorsque l'agent a été autorisé à réduire ses prestations pour le(s) jour(s) non presté(s) coïncidant avec un jour férié légal ou réglementaire.

Toutefois, si l'agent est en congé le jour férié pour un autre motif, ou s'il est en disponibilité ou en non activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Les congés visés au présent article sont rémunérés et assimilés à une période d'activité de service.

Chapitre 2 bis - Congés compensatoires

Article 4quater. Tout dépassement du temps de travail moyen donne à l'agent la possibilité de prendre des jours de congé compensatoire (récupérations) afin d'écouler son crédit d'heures. Celui-ci doit être écoulé par demi-journée ou par journée complete au cours de la période de référence. Les modalités d'octroi de ce type de congé sont fixées dans le règlement de travail.

Article 4quinquies. §1 – Les prestations supplémentaires donnent toujours lieu à des périodes équivalentes de congés compensatoires.

Les prestations supplémentaires sont les prestations dépassant les maximums autorisés par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, à savoir 11h/jour ou 50h/semaine. Il s'agit également des prestations effectuées à la demande expresse du Collège provincial en dehors des prestations habituelles.

L'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service pour un travail imprévu et urgent est également en situation de prestation supplémentaire.

§2 – Sauf dans les cas où le Collège provincial estime que la gratification des prestations supplémentaires se fait sous forme d'une allocation, l'agent effectuant de telles prestations peut bénéficier d'un bonus.

Le bonus lié aux prestations visées à l'alinéa 2 du §1 du présent article est de 25%. Les prestations supplémentaires effectuées le samedi ou la nuit (entre 20h et 6h) donnent droit à un bonus de 50%. Les prestations supplémentaires accomplies le dimanche ou un jour férié donnent lieu à un bonus de 100% en leur qualité de prestations irrégulières.

L'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service pour un travail imprévu et urgent bénéficie, lui, d'un forfait de 4 heures à titre de compensation et de la bonification des heures effectivement prestées s'il s'agit de prestations irrégulières.

Le personnel titulaire d'un grade légal ainsi que celui revêtu d'un grade rémunéré à partir de l'échelle A3 sont exclus des avantages liés aux prestations supplémentaires.

Article 4sexies. §1 – Les prestations irrégulières sont les prestations effectuées le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit (entre 20h et 6h) ainsi que toute autre prestation effectuée en dehors du régime normal de travail.

Conformément à la loi du 14 décembre 2000 précitée, tous les agents ont droit à des périodes équivalentes de repos compensatoires lorsqu'ils travaillent un dimanche ou un jour férié.

§2 - Sauf dans les cas où le Collège provincial estime que la gratification des prestations du samedi ou de nuit se fait sous forme d'une allocation, l'agent effectuant de telles prestations peut bénéficier respectivement d'un bonus de 50% ou de 25%.

Toute autre prestation effectuée en dehors du régime normal de travail donne également droit à un bonus de 25 %.

Sont exclus du bénéfice de cet avantage : le personnel titulaire d'un grade légal, le personnel revêtu d'un grade rémunéré à partir de l'échelle A3, le personnel engagé, pour une période limitée, en qualité d'agent saisonnier ainsi que ceux bénéficiant d'avantages compensatoires ou d'une échelle de traitement fixée tenant compte de la nécessité d'accomplir régulièrement des prestations le samedi, le dimanche et/ou la nuit.

Article 4septies. §1 - Le cumul d'avantages n'est pas permis pour les prestations supplémentaires et irrégulières, il y a lieu d'appliquer le régime le plus favorable.

Les avantages accordés pour prestations irrégulières du week-end ou jours fériés et pour prestations irrégulières nocturnes peuvent par contre être cumulées.

§2. Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Chapitre 3 - Autres congés

Section 1 – Congés de circonstance

Article 5. – A l'occasion des évènements énumérés ci-après, les agents statutaires et contractuels ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pour une durée fixée comme suit :

Nature de l'événement et maximum autorisé :

1° Mariage de l'agent: 4 jours ouvrables à choisir par l'agent dans la semaine où se situe l'évènement ou dans la semaine suivante.

2° Abrogé;

3° En cas de décès:

3°1. Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant: 10 jours ouvrables dont 3 jours à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'agent dans une période d'un an à dater du jour du décès;

3°2. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant: 3 jours ouvrables à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles;

3°3. Abrogé

3°4. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un oncle ou d'une tante, d'un gendre ou d'une bru de l'agent, de son conjoint ou d'un partenaire cohabitant habitant chez l'agent: 2 jours ouvrables à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour

des funérailles;

3°5. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un oncle ou d'une tante, d'un gendre ou d'une brude l'agent, de son conjoint ou d'un partenaire cohabitant n'habitant pas chez l'agent: 1 jour ouvrable à prendre par l'agent le jour des funérailles;

3°6. Décès d'un enfant placé de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès: 1 jour ouvrable à prendre par l'agent le jour des funérailles.

Pour les congés visés au 3°1 à 6, à la demande de l'agent et avec l'accord de sa direction, il peut être dérogé à la période ou aux deux périodes pendant la(es)quelle(s) les jours doivent être pris.

Si une incapacité de travail résultant d'une maladie autre que professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, suit immédiatement une période d'absence en raison du décès de l'époux, de l'épouse ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'agent ou de son époux, épouse ou partenaire cohabitant, les jours de congés de circonstance accordés conformément au présent article 5, 3°1, pris à partir du 4ème jour:

- Sont imputés sur la période de rémunération garantie prévue aux articles 52 et 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition que ce quatrième jour suive un troisième jour d'absence autorisé conformément au présent article 5 3°1.

- Sont comptabilisés, à l'instar des congés de maladie, pour déterminer le moment où l'agent statutaire se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie, conformément à l'article 19 de l'annexe 4 du statut administratif du personnel provincial non enseignant, à condition que ce quatrième jour suive un troisième jour d'absence autorisé conformément au présent article 5 3°1.

4° Mariage d'un enfant de l'agent, de son conjoint ou d'un partenaire cohabitant: deux jours ouvrables à prendre le jour du mariage et le jour habituel d'activité de l'agent précédant ou suivant immédiatement celui-ci.

5° Abrogé.

6° Abrogé.

7° Abrogé.

8° Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit enfant de l'agent : le jour du mariage.

9° L'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre évènement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, de son conjoint ou d'un partenaire cohabitant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'agent : le jour de la cérémonie.

10° La communion solennelle ou tout autre évènement similaire d'un culte reconnu ou la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant de l'agent, de son conjoint ou d'un partenaire cohabitant : Le jour de l'évènement ou le jour habituel d'activité de l'agent précédant ou suivant immédiatement l'évènement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

11° Abrogé.

12° Abrogé.

13° La participation à un jury, la convocation comme témoin devant une juridiction ou la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ouvrables.

14° L'exercice des fonctions de président, de secrétaire ou d'assesseur d'un bureau de vote, d'un bureau de dépouillement ou d'un bureau principal donne lieu à un jour de congé de circonstance le lendemain de l'élection.

Les jours de congés visés au présent article sont pris par jour entier et sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui auraient dû être prestées par l'agent le jour où il a bénéficié du congé.

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

Lorsque pareils événements surviennent pendant les vacances, le(s) jour(s) de congé(s) lié(s) à l'événement sont dans les limites précisées ci-dessus converti(s) en congé de circonstance.

Article 5 bis: Les liens qui découlent d'un placement, dans le cadre d'un placement familial de longue durée tel que défini par l'article 30 sexies, §6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont assimilés aux liens familiaux consacrés par l'article 5 lorsque l'évènement survient pendant ledit placement ou après la fin de celui-ci.

Sauf pour l'application de l'article 5, 3° 1 et 3° 2, l'enfant placé doit avoir fait partie de la famille d'accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue d'au moins trois ans lorsque l'évènement survient après la fin du placement.

Dans ce contexte, l'enfant placé est assimilé à l'enfant, la mère d'accueil à la mère, le père d'accueil au père, etc.

Section 2 - Congé social exceptionnel

Article 6. §1. L'agent a le droit de s'absenter pour les raisons impérieuses suivantes, lorsqu'il est en mesure de démontrer le caractère irrésistible de l'évènement justifiant la prise dudit congé:

1° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui: le conjoint, la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou dans le cadre d'un placement familial tel que prévu au chapitre 9 du présent statut.

2°en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui: un parent ou un allié au premier degré.

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

Dans le cadre du présent article, le caractère irrésistible peut être défini comme étant tout évènement inévitable, qui n'est pas dû à la faute d'une personne, et qui requiert une intervention inéluctable de l'agent.

Dans les cas visés à l'alinéa 1er, 1° et 2°, une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent auprès de la personne citée.

La durée des congés sociaux exceptionnels visés au présent article ne peut excéder dix jours ouvrables (soit 72 heures) par an, dont les quatre premiers (soit 28h48) sont rémunérés.

Ces congés peuvent être pris par journée entière, par demi-journée ou par heure.

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

Si l'évènement survient au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

§2. L'agent a le droit, dans le cadre du paragraphe 1er, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs au non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.

Pour l'application de ce paragraphe, on entend par:

1° membre du ménage: toute personne cohabitant avec l'agent;
2° membre de la famille: le conjoint de l'agent ou la personne avec qui il cohabite légalement, de même que les parents de l'agent jusqu'au premier degré;
3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables;
4° soins ou aide: toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'agent qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son responsable hiérarchique au préalable et fournit un document médical attestant que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Le droit au congé d'aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé social exceptionnel visé au paragraphe 1er.

Article 7. - § 1er - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents :

1° pour des motifs impérieux d'ordre familial ;

2° pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ;

3° pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

Les congés visés au 1° sont accordés pour une période d'un mois ou 22 jours ouvrables par année civile. Ils sont réduits proportionnellement lorsque l'agent ne travaille pas à temps plein.

Par « motifs impérieux », il faut entendre tout évènement qui s'impose de façon absolue à l'agent et qui requiert son intervention.

Sauf s'il est en mesure de fournir une preuve écrite de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial, ces congés ne peuvent être pris que pour autant que l'agent ait épuisé l'ensemble de ses congés de vacances annuelles visés au chapitre 1er.

Les congés pour motifs impérieux d'ordre familial accordés par le Collège provincial ont un caractère définitif. Ils ne peuvent être reportés, annulés ou convertis, sauf si l'intérêt du service le justifie.

Les congés visés aux 2° et 3° sont accordés pour une période correspondant soit à la durée normale du stage prescrit ou de la période d'essai soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés néanmoins à des périodes d'activité de service.

Article 8. - Les agents provinciaux peuvent obtenir un congé :

1° pour suivre les cours à l'Ecole de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;

2° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

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

Chapitre 4 - Congé pour accompagnement et assistance de handicapés

Article 9. - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le Directeur général concerné peut accorder aux agents provinciaux, des congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an. Ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Chapitre 5 - Congé pour don de moelle osseuse

Article 10. - L'agent provincial obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins ; il est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Chapitre 6 - Congé de maternité

Article 11. – § 1 – A la demande de l'agente, le Service provincial de Contrôle médical est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'agente remet au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

§ 2 – L'agente ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.

§ 3 – L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie due à la grossesse durant la totalité ou une partie de la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une durée égale à la durée de cette absence pour maladie.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions des deux alinéas précédents, est prolongée d'une période maximale de deux semaines. Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé post natal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

§ 4 – Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant pendant les cinq semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les sept semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

1° le congé annuel de vacances ;

2° les jours fériés visés à l'article 4 ;

3° les congés visés aux articles 5 et 6 ;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial ;

5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées au § 8 ci-après.

§ 5 – Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, l'agente peut prolonger son congé de maternité d'une durée égale à la durée de la période d'hospitalisation de son enfant au-delà des sept premiers jours, la durée de cette prolongation ne pouvant toutefois pas dépasser 24 semaines. A cet effet, l'agente remet une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et qui fait mention également de la durée d'hospitalisation.

§ 6 – L'agente conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de la naissance.

§ 7 – La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de seize semaines (quarante semaines lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de sa naissance) ou de vingt semaines en cas de naissance multiple (quarante-quatre semaines lorsque le(s) nouveau(x)-né(s) doi(ven)t rester hospitalisé(s) après les sept premiers jours à dater de sa (leur) naissance.

§ 8 – Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent féminin.

Le présent paragraphe est également applicable lorsque les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

§ 9 – Lorsque l'agent féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent féminin se trouve en congé de maternité.

§ 10 – En période de grossesse ou d'allaitement, l'agente ne peut effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent paragraphe, tout travail effectué au-delà de 36 heures par semaine.

Le présent paragraphe est également applicable au personnel engagé par contrat de travail.

§ 11 – L'agente 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 prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande de l'agente doit être appuyée de toute preuve utile.

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

§ 12 – L'agente qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensée de travail, est mise d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Chapitre 6 bis - Pauses d'allaitement

Article 11 bis - §1 - L'agent féminin qui preste 4 h ou plus par journée de travail, a droit à une pause d'allaitement assimilée à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou tirer son lait, jusqu'à 7 mois après la naissance de l'enfant. Cette période peut être prolongée de 2 mois maximum si des circonstances médicales le justifient.

La pause d'allaitement dure ½ heure maximum. L'agent féminin qui preste à temps plein a droit à deux pauses à prendre ce même jour lesquelles peuvent être cumulées en une seule pause d'une heure. La durée de la ou des pauses est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. Les moments de la journée au(x)quel(s) l'agent féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est à convenir entre l'agent et sa Direction.

L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit sa Direction au moins deux mois avant de faire usage de ce droit.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix de l'agent féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou par certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis(e) par l'agent féminin chaque mois à sa Direction.

Chapitre 7 - Congé de paternité

Article 12. - § 1er - L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 11 bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

§ 2 - En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale au maximum de la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé introduit, auprès du Collège provincial, une demande par écrit dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionnera la date du début du congé de paternité et la durée probable de l'absence.

§ 3 - En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant ;
- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;
- l'hospitalisation doit avoir une durée de plus de sept jours.

Ce congé de paternité se termine au moment où l'hospitalisation de la mère a pris fin et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé introduit, auprès du Collège provincial, une demande par écrit avant le début du congé de paternité. Cet écrit mentionnera la date du début du congé ainsi que la durée probable de l'absence. Une attestation médicale certifiant l'hospitalisation de la mère pendant une durée de plus de sept jours doit également parvenir à l'administration dans les plus brefs délais.

Chapitre 7 bis - Congé de naissance

Article 12 bis. §1. Les agents ont le droit de s'absenter de leur travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à leur égard, pendant vingt jours ouvrables.

Ces congés peuvent être pris en une fois ou de manière étalée, dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.

Les jours de congés visés au présent article sont pris par jour entier et sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé de naissance correspond au nombre d'heures qui auraient dû être prestées par l'agent le jour où il a bénéficié du congé.

§2. A défaut d'un travailleur à l'égard duquel une filiation est établie, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :

1° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;

2° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi.

La condition du 1° et du 2° relative à la résidence principale de l'enfant n'est pas applicable lorsque l'enfant est mort-né

Un seul travailleur a droit au congé de naissance visé au présent paragraphe, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé de naissance en vertu respectivement des situations visées aux points 1°, 2° ont successivement priorité les uns sur les autres.

§3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance en informe son employeur au préalable.

§4. Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé de naissance ouvert par les alinéas précédents.

Le congé de naissance ouvert dans les situations susvisées est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi relative aux contrats de travail.

§5. Le congé de naissance est assimilé à de l'activité de service et est rémunéré à concurrence du nombre de jours ne faisant pas l'objet d'une allocation versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités en ce qui concerne les agents contractuels.

Chapitre 8 - Congé parental

Article 13. - § 1er – Un congé parental de trois mois au maximum est accordé à l'agent en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 10 ans. A la demande de l'agent, le congé est fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.

§ 2 – Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Chapitre 9 - Congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé en vue d'assurer une tutelle officieuse

Article 14. §1er - Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant mineur.

Si un seul membre du ménage est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

§2 - Le congé est de 6 semaines au plus par parent adoptant.

Le congé visé à l'alinéa précédent est allongé conformément à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent les semaines supplémentaires entre eux.
La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant accueilli est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des 3 piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la règlementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

§3 – Ce congé doit être pris de façon ininterrompue.

Dans le cas où l'agent choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines

prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

§4 – Le congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

En cas d'adoption internationale, le congé peut prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire comptétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.

§5 – L'agent qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique à sa direction la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé, à moins que la direction n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

L'agent doit présenter les documents suivants :

- Une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.
- Lorsque le congé prend cours avant l'accueil effectif de l'enfant adopté, une copie de la décision confiant l'enfant à l'adoptant dans le cadre d'une adoption internationale et une preuve que cette période préalable a effectivement été consacrée à aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine.

Article 14bis. §1er – L'agent désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la Communauté compétente, par les Services d'Aide à la jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la jeunesse, peut bénéficier d'un congé pour soins d'accueil pour l'accomplissement d'obligations et missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement. L'agent est tenu d'apporter la preuve de l'événement qui légitime son absence au travail.

On entend par placement toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées dans le cadre des mesures de placement, aussi bien le placement de mineurs d'âge que le placement de personnes avec un handicap.

La durée de ce congé ne peut pas dépasser 6 jours ouvrables par année calendrier. Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, désignés ensemble comme parents d'accueil, ces jours doivent être partagés entre eux.

L'agent désirant bénéficier d'un tel congé est tenu d'en informer sa direction au moins 2 semaines à l'avance ou, s'il n'en a pas la possibilité, dans les plus brefs délais.

§2 – Sans préjudice du §1er, en cas de placement familial de longue durée décidé par une institution visée au §1er, l'agent qui, dans ce cadre, accueille un enfant mineur dans sa famille a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil.

L'agent ne peut exercer qu'une seule fois le congé parental d'accueil pour un même enfant, même si celui-ci fait l'objet de plusieurs placements de longue durée au sein de sa famille.

On entend par placement de longue durée, un placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.
Lorsque l'accueil fait suite à une décision judiciaire de placement, le congé est accordé quelle que soit la durée du séjour dans la famille d'accueil. La durée du congé ne pourra néanmoins pas dépasser la durée du placement.

Ce congé doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Pour le surplus, la durée et les modalités d'exercice de ce droit sont identiques à celles applicables au congé d'adoption prévu à l'article 14.

Article 14ter - Un congé est accordé à l'agent qui exerce, dans le cadre d'une tutelle officieuse de longue durée constatée par acte authentique dressé par le juge de paix ou par un notaire, le droit de garde sur un enfant mineur.

Ce congé, dont la durée est limitée à celle du droit de garde sur l'enfant, prend cours le jour où l'enfant est accueilli dans la famille.

Pour le surplus, la durée et les modalités d'exercice de ce droit sont identiques à celles applicables au congé d'adoption prévu à l'article 14.

Article 14quater. – Les congés visés au présent chapitre sont assimilés à de l'activité de service et sont rémunérés à concurrence du nombre de jours ne faisant pas l'objet d'une allocation versée par l'ONEM ou d'une indemnité versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités en ce qui concerne les agents contractuels.

Les dispositions du présent chapitre sont issues de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, laquelle prévoit la possibilité de modifier par arrêté royal certaines conditions et modalités d'exécution.

Chapitre 10 - Congé de prophylaxie et congé de quarantaine

Article 15. - § 1er - Lorsqu'un membre de la famille d'un agent, habitant sous le même toit que celui-ci, est atteint d'une maladie que le médecin traitant estime contagieuse au point d'empêcher l'agent d'accomplir son service par crainte de transmission des germes, le congé de prophylaxie doit être couvert, aux frais de l'agent, par un certificat médical rédigé sur la formule ad hoc et envoyée au Service de Santé Administratif de l'Etat ou au Service médical de contrôle de l'Institut Malvoz selon que l'agent est subventionné ou pas.
Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie et la durée de ce congé sont définies ci-après :

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

Les périodes de congé de prophylaxie sont valables à partir du moment où la personne malade a présenté les premiers symptômes nets, et non à partir du jour de l'établissement du certificat.

§ 2 - Si l'Administration a connaissance, autrement que par l'agent, qu'il existe dans la famille de celui-ci un malade atteint d'une des affections contagieuses reprises ci-dessus, elle fait procéder aux constatations d'usage par un médecin du Service médical de contrôle de l'Institut Malvoz. Les honoraires relatifs à cette visite sont à charge de l'agent en cause.

§ 3 - Le régime des congés de prophylaxie ne peut être accordé :

a) aux agents qui habitent une partie d'un immeuble lorsque la maladie contagieuse se déclare chez des personnes occupant une autre partie de l'immeuble ;

b) aux agents atteints eux-mêmes d'une maladie contagieuse, le congé de prophylaxie étant dans ce cas converti en congé de maladie ordinaire ;

c) aux agents qui travaillent en plein air ou isolément.

§ 4 - La reprise du travail par un agent en congé de prophylaxie ne sera autorisée qu'avec l'accord du Service de Santé Administratif de l'Etat ou le Service médical de contrôle de l'Institut Malvoz selon le cas, accord à solliciter en temps opportun. Cette disposition vaut également pour les agents atteints de tuberculose pulmonaire. Ils ne pourront reprendre leurs fonctions aussi longtemps que des bacilles tuberculeux seront présents dans leurs expectorations.

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

Article 15bis. - L'agent peut bénéficier d'un congé de quarantaine :

1° lorsqu'un enfant mineur cohabitant avec lui ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école à laquelle il appartient est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus SRAS-CoV-2, ou parce que l'enfant mineur est obligé à suivre des cours à distance ou parce que l'enfant doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison afin de limiter la propagation du coronavirus SRAS-CoV-2 ;

2° lorsqu'il a un enfant handicapé à charge, quel que soit l'âge de cet enfant, et que cet enfant ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées, ou ne peut plus bénéficier du service ou traitement intramural ou extramural organisé ou agréé par les Communautés, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus SRAS-CoV-2.

Le travailleur maintient ce droit durant toute la période couverte par l'attestation ou la recommandation.

L'agent qui fait usage de ce droit doit en informer immédiatement sa Direction et lui fournir, sans délai :

- l'attestation ad hoc complétée par l'école, la crèche ou le centre d'accueil pour personnes handicapées qui confirme la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus SRAS-Cov-2. Cette attestation mentionne la période durant laquelle la fermeture s'applique ;

- ou un certificat médical confirmant la quarantaine ou l'isolement de l'enfant ;

- ou une recommandation de mise en quarantaine ou en isolement de l'enfant délivrée par une instance compétente.

Ce congé peut être pris à temps plein et concerne tous les membres du personnel quel que soit leur temps de travail.

Lorsque l'agent vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.

Ce congé n'est pas rémunéré pour l'agent contractuel qui peut toutefois bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour raison de force majeure résultant de l'épidémie Covid-19, complétées par une indemnité journalière à charge de l'ONEM, pendant toute la durée du congé, pour autant qu'il remplisse toutes les conditions d'admissibilité et d'indemnisation prévues à cet effet dans la règlementation sur le chômage.

Ce congé est rémunéré pour l'agent statutaire, à hauteur des montants prévus par la loi pour le personnel contractuel et ce, déduction faite d'une éventuelle intervention de la Sécurité sociale.

Le présent article produit ses effets aussi longtemps que la loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime de chômage temporaire pour force majeure corona dans les cas où il est impossible pour leur enfant de fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées produit les siens.

Chapitre 11 - Congé de maladie

Section 1 - Dispositions générales

Article 16. - Les congés de maladie sont les congés accordés à l'agent empêché d'exercer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident survenu en Belgique ou à l'étranger.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, ces dernières étant visées par le chapitre 13 de la présente annexe.

Article 16 bis. - La présente section s'applique uniquement au personnel statutaire non subventionné par la Communauté française. Les agents contractuels voient leur situation régie par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ses arrêtés d'exécution. Les agents subventionnés par la Communauté française sont, eux, soumis aux dispositions décrétales communautaires qui leur sont applicables.

Article 17. - Tout agent a droit à la rémunération totale du congé de maladie à concurrence de trois, six, neuf ou douze mois calendrier ininterrompus – trente jours formant un mois - selon qu'il compte respectivement moins de cinq, de cinq à moins de dix, de dix à moins de quinze ou quinze années et plus de services provinciaux.

Pour l'application de la présente disposition, les services rendus à l'Institut supérieur industriel liégeois, du 1er octobre 1977 au 30 septembre 1989, et à la Bibliothèque des Chiroux avant le 1er février 2005, par les agents repris à titre définitif, sont considérés comme des services provinciaux.

Article 18. - Sont comptabilisés comme congés de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations. Les week-ends, les jours fériés ainsi que les jours durant lesquels le travailleur n'est pas censé fournir de prestations en vertu de son horaire normal de travail sont assimilés à des congés de maladie lorsqu'ils sont précédés et suivis d'un jour non presté pour la même maladie.

Ne sont pas comptabilisés comme congés de maladie les congés ou absences suivants:

- Dispense de service de l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son supérieur hiérarchique l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui et/ou de recevoir des soins médicaux.

- Absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

- Absences pour incapacité de travail en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle :

    - Antérieure à la date de consolidation ;

    - Postérieure à la date de consolidation, lorsque l'incapacité de travail permanente reconnue à la victime s'aggrave au point qu'elle ne puisse plus exercer temporairement son nouvel emploi, en application de l'article 6, §3 de la loi du 3 juillet 1967 applicable en la matière.

- Congé d'office pour les agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire.

- Absences pour incapacité de travail accordées à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident du travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité.

- Absences pour incapacité de travail accordées à la suite d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente.

- Absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, ou faisant suite à un accident du travail, un accident survenu sur le chemin du travail ou une maladie professsionnelle, en vue de se réadapter au rythme normal de travail.

Article 19. - L'agent se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie dès que son capital de jours de maladie visé à l'article 17 est épuisé ou dès qu'au cours d'une période égale ou supérieure à 24 mois, il a obtenu, avec conservation totale ou partielle du traitement d'activité, des congés de maladie dépassant ensemble la moitié de la durée de cette période.

Article 19 bis. - L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit avant sa mise en disponibilité.

Section 2 - Procédure et contrôle médical.

Article 20. - Tout agent malade est soumis à la surveillance du service médical de contrôle.

Par service médical de contrôle, il y a lieu d'entendre :

- Pour les membres du personnel provincial subventionné conformément à la loi du 29 mai 1959 : l'organisme désigné par la Communauté française.

- Pour les autres membres du personnel provincial : le service médical de contrôle de la Province.

Lors de chaque mission, le médecin-contrôleur bénéficie d'une totale indépendance par rapport à l'employeur et au travailleur vis-à-vis desquels il exerce la médecine de contrôle.

Article 21. - §1 - Sauf cas de force majeure, et sous réserve d'autres modalités spécifiées par sa direction au moyen d'une note de service, l'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer l'exercice de ses fonctions est tenu d'avertir personnellement et par téléphone son supérieur hiérarchique direct (ou suppléant) au plus tard à 9h30.

Le cas échéant, l'agent communique un autre lieu que son domicile où il demeurerait durant son absence, et ce, afin de permettre un éventuel contrôle médical conformément à l'article 21 bis.

§2 - Lorsque l'absence dépasse un jour, ou s'il a déjà été absent trois fois une journée durant l'année civile en cours, sans produire un certificat medical, l'agent est tenu de fournir un certificat médical établi par son médecin, traitant ou spécialiste, sur le document règlementaire provincial. L'agent veille à vérifier si le certificat médical est dûment complété avant le départ du médecin ou avant de quitter le cabinet médical. Le certificat médical doit être transmis au Service provincial de Contrôle médical par courrier électronique ou par courrier postal Prior dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'absence. En cas d'envoi électronique, l'agent est tenu de conserver le certificat médical original qui peut lui être réclamé pendant une période de deux mois à dater du dernier jour de l'incapacité couverte par ledit certificat médical. Si un cas de force majeure empêche cet envoi dans le délai prescrit, l'agent en informe immédiatement le Service provincial de Contrôle médical, par courrier électronique ou par téléphone, ainsi que son supérieur hiérarchique (ou suppléant).

Le certificat médical mentionne le diagnostic de l'incapacité de travail, la durée prévue de celle-ci, le domicile de l'agent et si ce dernier peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle.

L'agent qui aurait envoyé un certificat médical non règlementaire ou réputé non-conforme par le Service provincial de Contrôle médical (notamment s'il a été dressé par une personne non habilitée ou si des mentions obligatoires font défaut) est tenu de faire suivre une version adéquate du certificat ou de fournir les éléments qui font défaut par courrier électronique ou par courrier postal Prior dans les cinq jours ouvrables à dater de la réception du courrier notifiant la demande de complément d'informations. Si l'agent est dans l'impossibilité de répondre à la demande dans les délais fixés et ce, pour des raisons indépendantes de sa volonté, il est invité à prendre contact immédiatement avec le médecin contrôleur du Service provincial de Contrôle médical.

§3 - Le congé pour maladie est accordé pour deux mois maximum et ne peut être prolongé, par tranche de deux mois maximum, qu'après un examen de contrôle réalisé par le service médical de contrôle.

§4 - L'agent doit reprendre son service dès que son état de santé le permet.

La reprise de fonctions, si elle intervient à l'expiration normale du certificat, ne donne lieu à aucune formalité particulière.

En cas de reprise anticipée des fonctions, l'agent prévient obligatoirement, si possible par écrit, son supérieur hiérarchique direct (ou suppléant).

§5 - En matière de surveillance de la santé des travailleurs, l'arrêté royal du 28 mai 2003 est d'application.

Il en résulte que, après une absence de quatre semaines au moins les agents occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque défini sont obligatoirement soumis à un examen de reprise du travail. Cet examen a lieu auprès du Médecin du travail au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard dans les dix jours ouvrables. Si le Médecin du Travail le juge utile, cet examen peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

§6 - L'agent incapable de reprendre son service à l'expiration de l'absence prévue est tenu d'envoyer au service médical de contrôle un nouveau certificat médical, au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'expiration du premier congé.

Il veille également à prévenir son supérieur hiérarchique direct (ou suppléant) selon les modalités visées au §1er.

§7 - Toute absence pour maladie qui ne pourrait être réputée justifiée pour des raisons administratives par le Service médical de contrôle, sera considérée comme irrégulière et sera assimilée à une période de non activité. Elle donnera par conséquent lieu à une retenue de traitement proportionnelle à la durée de ladite absence et à un recul dans l'octroi des augmentations barémiques, sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire.

Article 21 bis. - §1 - L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. Le contrôle médical peut s'opérer durant toute la durée de l'absence.

A moins que son médecin traitant n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin contrôleur. Les frais de déplacement entre le domicile légal et le lieu où se déroule le contrôle médical sont à charge de la Province sur base du tarif « transport en commun ».

L'agent dont le certificat médical indique que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer est strictement tenu de demeurer à son domicile ou à une résidence communiquée préalablement à l'employeur en vue de permettre un contrôle éventuel.

L'agent bénéficiant d'une autorisation de sortie par le médecin traitant doit, lui, se tenir à disposition pour une éventuelle visite du médecin contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée préalablement à l'employeur, durant les trois premiers jours ouvrables de l'absence (ou de la prolongation de l'absence), de 12 heures à 16 heures. L'agent devant impérativement sortir durant ces tranches horaires est tenu d'obtenir l'accord préalable du Service médical de contrôle.

§2 - L'agent qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin contrôleur est placé de plein droit en non-activité.

§3 - Le médecin-contrôleur ne peut pas se prononcer sur la maladie. Ce dernier est uniquement habilité à vérifier si l'agent est effectivement dans l'incapacité de travailler. Il exerce sa mission conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

Le médecin-contrôleur remet immédiatement, éventuellement après consultation de celui ayant délivré le certificat médical, ses constatations écrites à l'agent. Si ce dernier ne peut, à ce moment, marquer son accord avec ces constatations, ceci sera acté sur l'écrit précité. Le médecin traitant et le médecin-contrôleur s'efforcent tout d'abord de prendre une décision en commun.

§4 - L'agent peut former un recours contre toute décision médicale l'estimant apte à reprendre ses fonctions. Les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. Cette procédure est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations, la partie la plus intéressée peut demander, de commun accord, la désignation d'un médecin arbitre en vue de régler le litige médical. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, l'agent peut désigner un médecin arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Le médecin arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Seuls les éléments inhérents à la pathologie en cause peuvent être pris en considération.

Le médecin arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical, du service médical de contrôle et de l'agent par lettre recommandée.
Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent sont à charge de la partie perdante.

Dans l'attente d'une décision définitive sur son recours, l'agent reste en congé de maladie et fait couvrir son absence par certificat délivré par son médecin traitant.

§5 - S'il s'avère que l'absence pour maladie n'est pas réputée justifiée pour des raisons médicales, celle-ci sera considérée comme irrégulière et sera assimilée à une période de non activité. Elle donnera par conséquent lieu à une retenue de traitement proportionnelle à la durée de ladite absence et à un recul dans l'octroi des augmentations barémiques, sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire.

Article 21 ter. - Le Collège provincial, intervenant sur rapport du service médical de contrôle, soumet l'agent au régime de contrôle spontané sur base de l'indice de Bradford. Cet indice, propre à chaque agent, correspond au nombre d'absences au carré multiplié par le nombre total de jours d'absence au cours d'une période d'un an. Les absences justifiées par des pathologies déterminées lourdes par le service médical de contrôle sont exclues pour le calcul dudit indice.

Par contrôle spontané, il faut entendre l'obligation systématique pour tout agent malade placé dans cette position, de se rendre dans les premières heures de sa maladie ou de la prolongation de sa maladie, au service médical de contrôle. Dans l'éventualité où il ne peut se déplacer, il doit avertir, dans le même délai, le service médical de contrôle.

Ces modalités de contrôle ne dispensent pas l'agent intéressé d'avertir son supérieur hiérarchique direct (ou suppléant) et de faire couvrir son absence par un certificat médical, même pour une absence d'un jour.

En tout état de cause, l'obligation, éventuellement renouvelable, de se soumettre audit contrôle spontané ne peut avoir d'effet que pour une durée maximale d'un an.

Section 3 - Dispositions diverses.

Article 22. - Les congés de maladie sont assimilés à une période d'activité de service et sont rémunérés selon le régime de prestations de l'agent au moment où est survenue l'absence pour maladie.

L'agent à temps partiel continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites, les congés de maladie ne mettant pas fin au régime de prestations réduites.

Article 22 bis. - §1 - L'agent malade lors de ses jours de congés de vacances annuelles voit ces derniers reportés s'ils sont couverts par certificat médical. L'agent se doit alors de respecter les prescriptions de l'article 21 §1 et est susceptible d'être soumis à un contrôle médical conformément à l'article 21 bis.

§2 - Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

Chapitre 12 - Congé pour prestations réduites pour raisons médicales

Article 23. - Le présent chapitre s'applique uniquement au personnel statutaire à titre définitif. Le personnel contractuel est, lui, soumis aux mêmes règles que les travailleurs du secteur privé et veille à prendre les dispositions nécessaires avec sa mutuelle.

Article 24. - En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent peut, à sa demande, reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations réduites pour raisons médicales. Sans préjudice de l'alinéa 2, ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

Le congé pour prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompu lorsqu'un agent obtient un congé de maladie conformément au chapitre 11.

Article 24 bis. - L'agent peut reprendre sa fonction à concurrence de 50%, 60% ou 80% des prestations qui sont normalement imposées à un agent à temps plein pour une période de trente jours calendrier maximum.

Si l'état de santé de l'agent le justifie, le Collège provincial pourra prolonger ce congé par période de trente jours calendrier maximum, sans que la durée totale du congé ne puisse dépasser, sur l'ensemble de la carrière statutaire, un maximum de trois mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de six mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de neuf mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Ces maximums concernent une réduction de travail à mi-temps et doivent donc être adaptés au prorata des prestations à 60 ou 80%.

L'agent ne peut, en aucun cas, réduire ses prestations selon des pourcentages différents au cours d'une même période de 30 jours.

Les prestations réduites s'effectuent chaque jour, sauf recommandation contraire du Médecin du Travail.

Article 24 ter. - L'agent qui désire bénéficier d'un tel congé ou d'une prorogation de celui-ci est tenu d'obtenir l'avis du Service provincial de contrôle médical endéans les 5 jours ouvrables précédant le début des prestations réduites ou la prolongation de ces dernières. Il produit à l'appui de cette demande un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant et validés par le Service provincial de contrôle médical. Le plan de réintégration mentionne la date probable de reprise intégrale de l'agent et l'importance de la réduction requise.

A chaque examen, le Service provincial de contrôle médical se prononce sur le régime de travail le plus approprié à l'aptitude physique de l'agent.

Sur base de cet avis, le Collège provincial peut autoriser l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences de bon fonctionnement du service. Le Collège provincial peut, sous sa responsabilité, déléguer ce pouvoir aux Directeurs généraux compétents qui l'informent desdites décisions de manière régulière.

Article 24 quater.

§1 - Lors de chaque examen de santé réalisé conformément à l'article précédent, le Service provincial de contrôle médical remet le plus rapidement possible, éventuellement après consultation du médecin traitant, ses constatations écrites à l'agent. Si ce dernier ne peut, à ce moment, marquer son accord avec ces constatations, ceci sera acté sur l'écrit précité. Le médecin traitant et le Service provincial de contrôle médical s'efforcent tout d'abord de prendre une décision en commun.

§2 - En cas de litige médical, la procédure visée aux alinéas 2 et suivants de l'article 21 bis §4 est applicable.

Article 24 quinquies. - Ce congé est assimilé à une période d'activité de service, sans réduction du traitement dû par la Province et sans décompte du capital congé de maladie visé à l'article 17.

Chapitre 13 - Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

Article 25. - Les dispositions de la présente section s'appliquent exclusivement aux absences justifiées par un accident du travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

En cas d'absence de cette nature, un congé est accordé sans limite de temps jusqu'à la date de la consolidation des lésions. Il est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Ces jours de congé ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels l'agent peut encore prétendre en vertu de l'article 18.

A partir de la consolidation, les journées d'absences sont régies par les dispositions du chapitre 12 du présent règlement.

Il y a consolidation lorsque les lésions sont susceptibles de ne plus évoluer ou font l'objet d'une guérison sans séquelles, hormis le cas d'une aggravation pour laquelle une demande en révision peut être introduite pendant un délai de 3 ans.

Article 26. - L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement son chef de service.

Article 27. - § 1er - En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent est tenu d'informer ou de faire informer le secrétariat de son établissement dans les plus brefs délais. Il procède à une déclaration d'accident auprès de celui-ci et fait couvrir son absence par certificat médical dans les 48 heures.

L'agent dispose du libre choix du médecin qui lui fournira le certificat médical.

§ 2 - Le MEDEX détermine :

- la relation de causalité entre les lésions ou les décès et les faits accidentels ;
- les séquelles éventuelles de l'accident ainsi que le taux de l'incapacité permanente qui pourrait en résulter ;
- la date de consolidation des lésions.

Par lésions, il y a lieu d'entendre des dommages corporels auxquels peuvent s'ajouter des frais de réparation et de remplacement d'appareils de prothèse et d'orthopédie.

§ 3 - Le contrôle des absences résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail est confié au MEDEX ou au Service provincial de contrôle médical, selon que l'agent est subventionné ou non.

L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin du service concerné ni de se laisser examiner.

A moins que le médecin traitant de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin conseil désigné.

Le Collège provincial peut mandater tout service médical, interne ou externe à la Province, en vue de procéder en son nom et pour son compte aux contrôles médicaux et, le cas échéant, à la notification de reprise du travail prévue à l'article 29.

Article 28. - En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès de l'Administration centrale provinciale, selon les modalités prévues par les articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL.
Pour la justification et le contrôle des absences, il est fait application du chapitre 12 du présent règlement.

Article 29. - § 1er - Si le médecin conseil du Fonds des maladies professionnelles estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception.

Il communique également sa décision au Collège provincial.

§ 2 - Si le service médical concerné estime l'agent apte à reprendre ses fonctions antérieures par prestations d'un demi-jour ou si l'agent demande à prester dans de telles conditions et produit à l'appui de sa demande un certificat de son médecin, le Collège provincial autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

§ 3 - Les périodes d'absence justifiée par la réduction des prestations sont considérées comme un congé visé à l'article 25.

Ce congé est accordé sans limite de temps, jusqu'à la date de consolidation des lésions.

§ 4 - Il est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

§ 5 - S'il ne se soumet pas à une décision de remise au travail prise en application des paragraphes 1er et 2 du présent article, l'agent est considéré comme étant en position de non-activité.

§ 6 - Le tribunal du travail est compétent pour statuer sur les contestations relatives aux décisions de remise au travail.

Article 29 bis.
§ 1 - Le personnel infirmier, soignant ainsi que le personnel d'encadrement et le personnel assimilé qui preste en milieu hospitalier, en maison de repos et de soins ou maison de soins psychiatriques quel que soit son statut, à temps plein ou temps partiel, subventionné ou non bénéficie, au prorata de ses prestations, des mesures suivantes :

1. à partir de l'âge de 45 ans : choix entre une réduction annuelle de 96 heures du temps de travail avec maintien du salaire **OU** octroi d'une prime salariale, dès le 01 août 2001 ;
2. à partir de 50 ans : choix entre une réduction annuelle de 192 heures du temps de travail avec maintien du salaire **OU** octroi d'une prime salariale, dès le 01 décembre 2002 ;
3. à partir de 55 ans : choix entre une réduction annuelle de 288 heures du temps de travail avec maintien du salaire **OU** octroi d'une prime salariale, dès le 01 décembre 2003. »

On entend par personnel assimilé, les travailleurs qui prestent au moins deux des cinq types de prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) pendant la période de 12 mois précédant la communication du choix opéré.

§ 2. - A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus droit d'opter pour la prime, à l'exception du personnel infirmier.

Cependant, le personnel qui a opté, avant le 1er octobre 2005, pour la prime, garde le droit à cette prime.

§ 3. - A partir du 1er octobre 2005, on entend par personnel assimilé, les travailleurs à temps plein qui, pendant une période de référence de 24 mois précédant le mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 45, 50 ou 55 ans, ont travaillé au moins 200 heures pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

Le travailleur qui ne satisfait plus à cette condition conserve la dispense de prestations de travail acquise mais ne peut bénéficier d'une dispense supplémentaire de prestations lors d'un saut d'âge ultérieur.

Le travailleur qui, au moment où il atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières, ou qui ne satisfait plus à cette condition, accède au statut de membre du personnel assimilé, et donc au droit à la dispense de prestations de travail, au moment où il a effectué ces 200 heures au cours d'une période de maximum 24 mois consécutifs. La dispense de prestations de travail prend cours le premier jour du deuxième moins qui suit celui au cours duquel le travailleur remplit cette condition.

Pour les travailleurs à temps partiel, les heures de prestations irrégulières sont calculées au prorata de la durée de travail contractuelle ou statutaire au moment où s'ouvre le droit à la dispense de prestations de travail.

§ 4. - Le membre du personnel qui travaille à temps partiel a droit à un nombre d'heures de dispense de prestations égal où le cas échéant, à une prime équivalente égale, à l'application proportionnelle de la dispense des prestations de travail ou de la prime.

Trois mois avant la date d'entrée dans le régime des fins de carrière, les membres du personnel occupés à temps partiel qui peuvent bénéficier des mesures susvisées se voient proposer une augmentation de la durée hebdomadaire de travail et ce, à concurrence du nombre d'heures de dispense de prestations prévu pour la catégorie d'âge à laquelle ils appartiennent.

Au plus tard, un mois avant la date d'entrée dans le régime des fins de carrière, le membre du personnel fait part de son accord au sujet de cette augmentation de la durée hebdomadaire de travail, ou de son refus.

Dans ce dernier cas, le travailleur bénéficie de la réduction de la durée hebdomadaire de ses prestations prévue pour la catégorie d'âge à laquelle il appartient au prorata de la durée hebdomadaire de travail.

§ 5. - Les travailleurs dispensés de prestations sont toujours considérés comme des travailleurs qui conservent leur durée contractuelle ou statutaire de travail.

§ 6. - L'option de la dispense de prestations est toujours définitive. Par contre, le maintien des prestations assorti d'une prime peut être converti à tout moment en dispense de prestations de travail.

Chapitre 14 - Subrogation de droits

Article 30. - En cas d'accident survenu à un agent par la faute de tierces personnes, les rémunérations et indemnités payées par la Province à la victime ou à ses ayants droit ne sont allouées qu'à titre d'avance, donc à titre provisoire, la Province de Liège se réservant expressément d'en réclamer le remboursement aux tiers responsables de l'accident. Il en est de même des frais de toute nature que la Province pourrait être appelée à payer du chef de l'accident.

En conséquence, le bénéficiaire est tenu de subroger la Province de Liège dans tous ses droits, actions et moyens généralement quelconques contre tous tiers responsables.

S'il s'agit d'une pension, d'un supplément ou d'une majoration de pension la subrogation doit porter sur la valeur en capital de la charge résultant pour la Province, du chef de l'accident, de la mise à la retraite de la victime ou de l'allocation d'une pension aux ayants-droits.

La Province pourra exiger que la subrogation soit rappelée dans les quittances et reproduite soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique, autant de fois que la Province le jugera utile et dans la forme qu'elle indiquera.

Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident du travail ou sur le chemin du travail ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut obtenir en vertu de l'article 18 à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la Province.

Chapitre 15 - Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales et Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons de convenance personnelle

Article 31. - § 1er - Le présent article est applicable aux agents nommés à titre définitif.

§ 2 - Pour des raisons sociales ou familiales, le Collège provincial peut autoriser l'agent à exercer ses fonctions par prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

L'agent qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui sont normalement imposées à un agent à temps plein. Ces prestations s'effectuent soit par demi-jour, soit par un jour sur deux compte tenu des jours pendant lesquels l'agent, de par le régime de travail qui lui est propre, est tenu de prester ses services. Pendant son absence, l'agent ne peut exercer aucune occupation lucrative.

§ 3 - L'autorisation visée au paragraphe 2 est accordée pour une période de six mois ou d'un an.

Des prorogations peuvent toutefois être accordées pour des périodes de même durée, si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

§ 4 - Sont considérées comme congés les périodes d'absence d'un agent pendant les prestations réduites qu'il effectue en application du présent article. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

§ 5 - A l'initiative, soit de l'Autorité provinciale, soit de l'agent intéressé et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

§ 6 - Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient :

1° un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visés aux articles 6 et 7 ;

2° un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ;

3° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région ou du collège réuni de la commission communautaire commune ;

4° un congé pour mission ;

5° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;

6° un congé pour être mis à la disposition du Roi ;

7° un congé visé soit à l'article 40 de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, paragraphe 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 32. - § 1er - Le présent article est applicable aux agents nommés à titre définitif.

§ 2 - Pour des raisons de convenance personnelle, le Collège provincial peut autoriser l'agent à exercer ses fonctions par prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

L'agent qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir soit la moitié soit les trois-quarts soit les quatre-cinquièmes de la durée des prestations qui sont normalement imposées à un agent à temps plein. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou le mois, compte tenu des jours pendant lesquels l'agent, de par le régime de travail qui lui est propre, est tenu de prester ses services. Pendant son absence, l'agent peut exercer une occupation lucrative dans le respect des règles édictées par le présent statut en matière de cumul.

§ 3 - L'autorisation visée au paragraphe 2 est accordée pour une période de six mois ou d'un an.

Des prorogations peuvent toutefois être accordées pour des périodes de même durée, si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

§ 4 - Sont considérées comme congés les périodes d'absence d'un agent pendant les prestations réduites qu'il effectue en application du présent article. Ce congé n'est pas rémunéré. Durant cette période d'absence, l'agent est en non activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion. La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

§ 5 - A l'initiative, soit de l'Autorité provinciale, soit de l'agent intéressé et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

§ 6 - Le congé pour prestations réduites pour convenances personnelles est suspendu dès que l'agent obtient :

1° un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visés aux articles 6 et 7 ;

2° un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ;

3° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre du Gouvernement d'une Communauté ou d'une Région ou du collège réuni de la commission communautaire commune ;

4° un congé pour mission ;

5° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;

6° un congé pour être mis à la disposition du Roi ;

7° un congé visé soit à l'article 40 de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, paragraphe 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Chapitre 16 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 33. - § 1er – Le Collège provincial peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent nommé à titre définitif à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officieuse.

§ 2 - Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans ; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint l'âge de huit ans, si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

§ 3 - Durant la période de l'absence, l'agent est en non activité de service sans traitement ; il ne peut exercer aucune activité lucrative. Durant cette même période, il ne peut faire valoir ses titres ni à la promotion, ni à l'avancement de traitement.

§ 4 - A la demande de l'agent et moyennant un préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours.

Chapitre 17 - Interruption de carrière ONEM

Article 34. - §1. Les agents statutaires et contractuels peuvent, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, obtenir un congé pour interrompre, complètement ou partiellement, leurs prestations, tout en bénéficiant d'une allocation de l'Office national de l'emploi (ONEM).

§2. Cette interruption de carrière peut être octroyée dans le cadre du régime général, du régime de fin de carrière ou des interruptions thématiques prévues par la législation applicable, notamment pour les motifs suivants :

1° Le congé parental ;
2° Le congé pour assistance médicale ;
3° Le congé pour soins palliatifs ;
4° Le congé pour aidants proches.

§3. Le cas échéant, dans le cadre du régime général ou du régime de fin de carrière, le Collège provincial peut déterminer les fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice des présentes dispositions, pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service.

§4. Les modalités pratiques, les conditions d'octroi et le montant des allocations associées sont fixés conformément aux règlementations en vigueur, notamment par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et à l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

§5. Dans le cadre du régime général, du régime de fin de carrière et du congé parental, le membre du personnel souhaitant bénéficier d'un congé pour interruption de carrière doit introduire une demande écrite auprès du Collège provincial, au moins trois mois avant le début du congé, sauf urgence dûment motivée. Il en va de même en cas de prolongation.

Dans le cadre du congé pour assistance médicale, du congé pour soins palliatifs et du congé pour aidants proches, ce délai est réduit à sept jours, sauf urgence dûment justifiée.

Le membre du personnel qui souhaite mettre un terme anticipé à son congé pour interruption de carrière doit également en faire la demande au Collège provincial, selon les mêmes délais.

§6. Le congé pour interruption de carrière est toujours accordé sous réserve de l'accord de l'Office national de l'emploi (ONEM). Le membre du personnel est ainsi tenu de compléter les formalités requises auprès de cet organisme pour obtenir les allocations correspondantes.

En cas de perte du droit auxdites allocations, le congé pour interruption de carrière prend fin de plein droit. Le membre du personnel est alors tenu d'en informer le Collège provincial, sans délai.

§7. Le congé pour interruption de carrière est un congé non rémunéré assimilé à de l'activité de service.

Chapitre 18 - Départ anticipé à mi-temps

Article 35. - § 1er - Aux conditions énoncées ci-après, les membres du personnel provincial, nommés à titre définitif, ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite, anticipée ou non.

§ 2 - Sont exclus du bénéfice de la présente mesure :

a) les membres du personnel provincial subventionnés par la Communauté française - secteur Enseignement ;

b) les membres du personnel provincial qui sont titulaires d'un grade rémunéré par une échelle A5, A5 Sp, A6, A6 Sp, A7, A7 Sp ou A8 ;

c) les membres du personnel provincial qui assurent la direction d'un service extérieur et qui sont titulaires d'un grade rémunéré par l'échelle A1 ou supérieure.

Il peut être dérogé à l'exception prévue au point c) ci-avant dans le cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis.

§ 3 - Pour l'application du paragraphe 1er, il y a lieu d'entendre par "travail à mi-temps" un régime de travail en vertu duquel le membre du personnel est tenu d'accomplir, au cours d'un mois, la moitié des prestations afférentes à une mise au travail à temps plein.
Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et son supérieur hiérarchique soit

chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours.

§ 4 - Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre du régime de travail à mi-temps, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

§ 5 - Le membre du personnel introduit sa demande, par la voie hiérarchique et au moyen du formulaire prévu, au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps.

§6 - La période de congé pour départ anticipé à mi-temps prend cours le premier jour d'un mois.

La date de prise d'effet du départ anticipé à mi-temps peut, en raison des connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont le membre du personnel est investi, être reculée à une date ultérieure à celle choisie par celui-ci, sans pouvoir dépasser six mois de report.

§ 7 - Après l'introduction de cette demande, il n'est plus possible de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date, pour quelque motif que ce soit, ne soit avancée.

§ 8 - Le membre du personnel qui occupe cette position administrative conserve ses droits à l'avancement de traitement et à l'évolution de carrière. Il perd toutefois ses titres à la promotion.

§ 9 - Au cours de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou un congé y assimilé et ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

§ 10 - Le nombre de jours de congé annuel de vacances, le congé de maladie, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année sont réduits de moitié proportionnellement au temps de travail presté.

§ 11 - Les membres du personnel qui font usage du droit visé au paragraphe 1er reçoivent, à charge des fonds provinciaux, le traitement dû pour des prestations à mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle d'un montant de 198,32 € non indexable.

Le membre du personnel peut renoncer à la prime mensuelle si sa perception exclut le paiement d'une pension. Il adresse à cet effet une lettre recommandée à la poste au service dont il relève.

§ 12 - La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

Elle est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite dans la limite prévue à l'article 3 § 1er de l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

§ 13 - Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

§ 14 - Deux membres du personnel qui font usage du droit visé au paragraphe 1er sont obligatoirement remplacés par un membre du personnel statutaire complémentaire.

§ 15 – Le Collège provincial réglera toutes les questions non résolues par les présentes dispositions dans le respect de la loi du 10 avril 1995 de l'arrêté royal d'exécution du 10 avril 1995 et de la circulaire n° 414 du 12 mai 1995 concernant la redistribution du travail dans le secteur public.

§ 16 - Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er juillet 1997.

§ 17 - Elles cesseront leurs effets à la date prévue au 2ème alinéa du paragraphe 2 de l'article 27 de la loi du 10 avril 1995.

Toutefois, le régime de départ anticipé à mi-temps en cours à cette même date demeure régi par les présentes dispositions.

Chapitre 19 - Détachement dans un Cabinet ministériel

Article 36. - § 1er - L'agent peut obtenir un congé rémunéré à la condition que l'autorité auprès de laquelle l'agent accomplit ses services s'engage au remboursement de la charge budgétaire totale pour exercer une fonction :

1. dans le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une Région ou Communauté, du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou du Collège de la Commission communautaire française ;
2. dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral ;
3. dans le cabinet d'un mandataire politique fédéral, régional, communautaire, provincial ou communal.

Le congé est assimilé à de l'activité de service et l'agent maintient ses droits à la pension provinciale.

§ 2 - La Province de Liège réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est occupé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

§ 3 - L'agent dont le congé vient à expiration se remet à la disposition de l'Autorité provinciale.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après cinq jours ouvrés d'absence, considéré comme démissionnaire.

Article 36bis. - §1. Un agent définitif peut accepter l'exercice d'une mission qui lui est confiée par le Collège provincial ou avec l'accord de celui-ci :

1. auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région, d'une Communauté, de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune ;
2. auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale.

L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent obtient les congés nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

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

- §2. Le congé pour mission est assimilé à une période d'activité de service. Il n'est pas rémunéré sauf lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, de la décision du Conseil du 22 décembre 2000 dans le cadre d'un régime d'échange entre des fonctionnaires du Secrétariat général du

Conseil de l'Union européenne et des fonctionnaires des administrations nationales ou des organisations internationales et, dans le cadre du programme européen «Institution Building » institué par le Règlement n°622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats.

Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions citées dans le présent texte. Toutefois, par dérogation à cette disposition, toute mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une institution européenne ou d'une institution internationale perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger ou de l'organisme européen ou international au profit duquel la mission est accomplie.

L'agent chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général obtient les augmentations de traitement ainsi que les évolutions de carrière et les promotions auxquelles il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, l'autorité provinciale et l'agent peuvent à tout instant mettre fin en cours d'exercice à la mission.

- §3. L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision de l'autorité, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition de l'autorité provinciale.

Chapitre 20 - Congé politique

Article 37. -

A. § 1er - Conformément à la loi du 18 septembre 1986, les membres du personnel, ont droit, dans les cas et selon les modalités fixées ci- après, au congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée.

   § 2 - Les membres du personnel visés au § 1er ne peuvent bénéficier du congé politique que dans le respect des incompatibilités et interdictions qui leur sont applicables en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

B. Par congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée, il faut entendre :

   1. soit une dispense de service qui n'a aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel;
   2. soit un congé politique facultatif accordé à la demande du membre du personnel ;
   3. soit un congé politique d'office auquel le membre du personnel ne peut pas renoncer.

   Pour les périodes couvertes par le congé politique facultatif ou le congé politique d'office, le membre du personnel est placé dans la position de non-activité.

   Le membre du personnel qui dispose de congés politiques dans le cadre du présent article arrêtera en début de mois le calendrier de ses congés politiques d'office.

En ce qui concerne les dispenses de service et les congés politiques facultatifs, ceux-ci peuvent être pris, après en avoir avisé le chef de service ou d'établissement avec un minimum d'une heure, sans pour autant que la somme de ceux-ci ne dépasse le total mensuel des dispenses de service et de congés politiques facultatifs autorisés.

C. A la demande des membres du personnel visés au point A § 1er et dans les limites fixées ci-après, une dispense de service est accordée pour l'exercice des mandats politiques suivant :

1° a) conseiller communal qui n'est ni bourgmestre, ni échevin ;
b) membre d'un conseil de l'aide sociale autre que le président : 2 jours par mois.

2° membre du conseil de la Communauté germanophone autre que le président : 2 jours par mois.

D. La dispense de service prévue au point C se prend à la convenance de l'intéressé. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre.

E. A la demande des membres du personnel visés au point A § 1er et dans les limites fixées ci-après, un congé politique facultatif peut être accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin, ou membre d'un conseil de l'aide sociale, à l'exception du président et des membres du bureau permanent, d'une commune comptant :
jusqu'à 80.000 habitants : 2 jours par mois;
plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune comptant:
jusqu'à 30.000 habitants : 4 jours par mois;
de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

3° bourgmestre d'une commune comptant :
jusqu'à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

4° membre du bureau permanent d'un conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :
jusqu'à 10.000 habitants : 1 ou 2 jours par mois;
de 10.001 à 20.000 habitants : 1, 2 ou 3 jours par mois;
plus de 20.000 habitants : 1, 2, 3, 4 ou 5 jours par mois.

5° membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le président: 2 jours par mois.

F. Les membres du personnel visés au point A § 1er, sont, dans les limites visées ci-après, mis en congé politique d'office pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° bourgmestre d'une commune comptant :
jusqu'à 20.000 habitants : 3 jours par mois;
de 20.001 à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
plus de 50.000 habitants : à temps plein;

2° échevin ou président du conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :
jusqu'à 20.000 habitants : 2 jours par mois;
de 20.001 à 30.000 habitants : 4 jours par mois;
de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
plus de 80.000 habitants : à temps plein;

3° Président du conseil de la Communauté germanophone ou de la commission communautaire commune ou de la commission communautaire française : à temps plein;

4° Président d'une agglomération ou d'une fédération de communes : à temps plein;

5° - membre de la Chambre des Représentants ;
- membre du Sénat ;
- membre d'un conseil de communauté ou de région ;
- membre du Parlement européen ;
- membre du Gouvernement fédéral ;
- membre d'un gouvernement de communauté ou de région ;
- secrétaire d'Etat régional de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- membre de la Commission européenne : à temps plein.

Cet alinéa ne vaut pas pour les membres du personnel qui exercent un mandat parlementaire au sein du Conseil de la Communauté germanophone.

6° Le congé politique d'office prend cours à la date de prestations de serment qui suit la première élection.

G. Par dérogation au point A § 1er, premier alinéa, les membres du personnel qui n'exercent pas une fonction à temps plein sont néanmoins mis en congé politique d'office à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique prévu à l'article F, 1°, pour autant qu'y corresponde un congé politique d'office d'au moins la moitié d'un emploi à temps plein.

H. Le membre du personnel qui, pour l'exercice d'un mandat de bourgmestre, d'échevin ou de président d'un conseil de l'aide sociale, bénéficie d'un congé politique dont la durée n'excède pas la moitié d'un emploi à temps plein, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

Le membre du personnel qui, pour l'exercice d'un mandat visé à l'alinéa 1er, bénéficie d'un congé politique à mi-temps, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.
Le congé politique qui peut être obtenu en application des aliénas 1er et 2 est assimilé à un congé politique d'office pour les effets qu'il produit sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel.

I. § 1er - Les périodes couvertes par un congé politique facultatif ou un congé politique d'office ne sont pas rémunérées. Elles sont cependant prises en considération pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire.
Pour le calcul des anciennetés statutaires, les réductions suivantes sont appliquées :

Nombre de jours couverts annuellement par un congé politique facultatif ou un congé politique d'office	Déduction annuelle
moins de 24 jours	néant
de 24 jours à moins de 48 jours	1 mois
de 48 jours à moins de 72 jours	2 mois
de 72 jours à moins de 96 jours	3 mois
de 96 jours à moins de 120 jours	4 mois
de 120 jours à moins de 144 jours	5 mois
144 jours	6 mois
plus de 144 jours	12 mois

Pour l'agent temporaire ou contractuel, les périodes couvertes par un congé politique facultatif ou un congé politique d'office constituent des périodes de suspension de service à considérer néanmoins comme services admissibles en vue de l'avancement de traitement.

§ 2 - Si des congés politiques non rémunérés visés au § 1er se situent dans la période prise en considération pour la détermination du traitement moyen servant de base au calcul de la pension de retraite, ce traitement est établi comme si l'intéressé était demeuré en activité de service au cours desdites périodes et avait effectivement bénéficié du traitement fixé conformément au § 1er précité.

J. Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat.
A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits statutaires ou contractuels. S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est affecté à un autre emploi conformément aux dispositions qui lui sont applicables en matière de réaffectation et de mobilité.

K. Après sa réintégration, le membre du personnel ne peut pas cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un mandat politique visé au point F et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

L. Le congé politique est accordé à la demande de l'agent par la Direction dont il relève. Celle-ci transmettra à l'Administration centrale provinciale, un relevé mensuel par catégorie de congé, pour prise d'acte par le Collège provincial.

Chapitre 21 – Congé pour activités sportives

Article 38. - A sa demande, le membre du personnel, contractuel ou définitif, qui a la qualité de sportif de haut niveau ou d'arbitre international, au sens prévu par la présente disposition, peut se voir octroyer un congé pour activités sportives, en vue de sa participation et/ou de sa préparation à la participation à une manifestation sportive. Ce congé peut également être accordé au membre du personnel, contractuel ou définitif, qui assure l'encadrement sportif et/ou physique et/ou psychologique d'un sportif de haut niveau.

On entend par :
« sportif de haut niveau » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 12, §1er, alinéa 2, 1° du décret de la Communauté Française du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française ;
« arbitre international » : le membre du personnel affilié à une fédération sportive reconnue en application du décret du 8 décembre 2006 précité et/ou gérant une discipline olympique, et ce en tant qu'arbitre, juge-arbitre, juge ou assimilé et qui est appelé à exercer ses activités à l'occasion d'une manifestation sportive ;
« manifestation sportive » : les Jeux Olympiques, les Jeux Paralympiques, les Championnats du Monde ou d'Europe, les Universiades ainsi que toute compétition internationale officiellement reconnue par les fédérations sportives.

La durée du congé est déterminée par la période de la participation et/ou de la préparation à la participation à la manifestation sportive concernée avec une durée maximale de 30 jours ouvrables, par année civile, en une ou plusieurs périodes ;

Le membre du personnel doit adresser au Collège provincial, via sa Direction, une demande complète précisant la date de prise de cours du congé sollicité ainsi que la durée de celui-ci, accompagnée du document officiel requérant sa participation à la manifestation sportive.

Ladite demande doit être introduite un mois au moins, avant le début du congé, sauf circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du membre du personnel.
La Direction de l'établissement dont dépend le membre du personnel doit remettre un avis relatif à la demande de congé. En cas d'avis défavorable, il doit motiver ce dernier.

Durant la période d'absence, l'agent est en activité de service et est rémunéré.

Il est d'office mis fin au congé pour activités sportives :

- à la date à laquelle le membre du personnel perd sa qualité de sportif de haut niveau ou d'arbitre international ;
- avant l'expiration de son terme, à la demande du membre du personnel, pour des raisons exceptionnelles dûment motivées, ladite demande devant être introduite auprès du Collège provincial, via la Direction de l'agent.

En tout état de cause, concernant les agents contractuels qui bénéficient d'une désignation assortie d'un terme, le congé pour activités sportives prend fin au plus tard au moment où cette désignation à titre contractuel prend fin, sous réserve de prolongation de celle-ci.

Chapitre 22 - Dispenses de service

Article 39. - §1. – Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service, avec maintien de tous ses droits.

Des dispenses de service (absences sans compensation) peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire.

1) Aux donneurs de sang et de plasma : pendant toute la journée au cours de laquelle les intéressés se prêtent à une transfusion sanguine ou de plasma.

   Toutefois, en ce qui concerne uniquement le don de sang, les intéressés peuvent obtenir une dispense de service le jour ouvrable suivant, lorsque le prélèvement de sang a lieu après les heures normales de service.

   Si le don de sang se fait le vendredi soir ou le soir qui précède un jour férié officiel ne coïncidant pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même de la transfusion.

2) A ceux appelés, en tant que membres actifs de la Croix Rouge de Belgique, à prêter assistance en cas de catastrophe.

3) Participation à des examens organisés par une administration publique.

4) Exercice d'une fonction de président, de secrétaire ou d'assesseur d'un bureau de vote, d'un bureau de dépouillement ou d'un bureau principal, ainsi que toutes autres tâches, liées auxdites fonctions et dont ils ont été officiellement chargés, effectuées un jour autre que celui de l'élection. La dispense de service est accordée pour la durée nécessaire à l'exercice desdites tâches mais est toutefois limitée à cinq jours.

5) Convocation de l'agent devant une autorité judiciaire.

6) Participation à un jury d'assise.

7) Présentation d'un test de validation de compétences auprès d'un organisme agréé.

7bis) Aux agents candidats à un examen organisé par la Province, la veille ou le dernier jour de prestations précédant l'épreuve lorsque celle-ci nécessite une préparation indispensable à sa réussite.

8) Convocation devant le Service de Santé administrative (MEDEX) ou par le Service médical désigné par le Collège provincial.

9) Consultation médicale pouvant difficilement avoir lieu en dehors des heures de services.

10) Séances d'accueil ou d'information et cérémonie de prestations de serment organisées par la Province.

11) Consultation du dossier personnel ou d'un dossier disciplinaire.

12) Participation à des activités socioculturelles patronnées par la Province, à la condition que cette participation et les modalités d'assimilation du temps requis par ces activités aux prestations normales aient été approuvées par le Collège provincial.

13) Le jour ouvrable de l'année au cours duquel sont organisées la réception de fin d'année et la cérémonie des remises des distinctions honorifiques, à la condition que l'agent y soit présent.

Les agents intéressés sont tenus de présenter à la direction de l'établissement ou du service dont ils relèvent, leur convocation ou toute autre pièce probante en justification de leur absence, le lendemain au plus tard.

§2 – Les agents occupés à temps partiel veillent, dans la mesure du possible, à fixer leurs obligations personnelles en dehors des jours où ils sont appelés à prester.

§3 – Les dispenses de service sont accordées tant aux agents statutaires qu'aux agents contractuels et sont assimilées à des périodes d'activité de service.

Article 39bis. - Un agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son supérieur hiérarchique l'autorisation de quitter le travail, afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux, bénéficie également d'une dispense de service. La journée est alors neutralisée.

Chapitre 23 - Formation

Section 1ère - Dispense de service

Article 40. - L'agent qui participe à une formation durant ses heures normales de prestations, à la demande de son Directeur général et sur proposition du service, obtient une dispense de service.

Il est tenu de participer à cette formation.

Article 41. - L'agent qui durant ses heures normales de prestations, souhaite participer à une formation arrêtée par le Conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs locaux transmet sa demande à son Directeur général.

Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service.

La dispense de service ne peut être refusée plus de deux fois pour une même formation si elle vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion.

Dans les autres cas, la dispense est accordée si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches et si elle ne s'oppose pas à l'intérêt du service.

Article 42. - Le droit à la dispense de service est suspendu si l'agent est absent de la formation sans motif légitime ou s'il abandonne la formation sans motif légitime.

La suspension est prononcée par le Directeur général concerné.

Elle s'étend à la partie restante de la formation en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

Article 43. - L'abandon de la formation est notifié immédiatement par écrit au Directeur général concerné.

L'abandon doit être justifié.

Article 44. - Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même activité de formation.

Article 45. – Le Directeur général concerné détermine, pour chaque formation, s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

Article 46. - S'il échet, l'agent peut prétendre à un congé pour la partie de la formation qui se déroule au-delà de ses heures normales de prestations.

Section 2 - Congé de formation

Article 47. - Un congé de formation peut être accordé à l'agent qui participe à son initiative à une des formations suivantes :

1° les cours de l'enseignement à distance du Service de l'Enseignement à Distance du Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation de la Communauté française ;

2° les cours organisés dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale et qui sont organisés, subventionnés ou reconnus par une Communauté;

3° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type long et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements d'enseignement supérieur, conformément à l'article 5bis de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

4° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements supérieurs, conformément à l'article 5bis de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

5° les cours relevant de l'enseignement universitaire des premier et deuxième cycles, organisés le soir ou le week-end dans les universités et les établissements assimilés aux universités en vue de l'obtention d'un titre légal ou scientifique visé par la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres d'enseignement supérieur ;

6° les cours de tout cycle d'études complémentaires organisés par les universités et les établissements assimilés aux universités;

7° les cours organisés par l'Institut francophone de Formation permanente des Classes moyennes;

8° toute autre formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil régional de la Formation.

Article 48. - Le congé est accordé si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches ou si elle vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de promotion.

La formation qui vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion ne peut être refusée plus de deux fois successivement. Dans les autres cas, le refus ne peut être motivé que par l'intérêt du service.

Article 49. - L'agent introduit sa demande de congé auprès de son Directeur général.

Celui-ci accorde ou refuse le congé.

Article 50. - Au prorata des prestations de l'agent, la durée du congé est égale au nombre d'heures de la formation sans pouvoir dépasser 60 heures par année.

Ce congé est porté à 120 heures par année au maximum si la formation vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière ou de la promotion.

Le nombre d'heures dont l'agent est dispensé en raison d'études antérieures ou en cours est déduit.

On entend par année la période s'étendant du 1er septembre d'une année civile au 31 août de l'année civile suivante.

Pour une formation n'exigeant pas de présence régulière, le nombre d'heures de la formation est égal au nombre de leçons du programme d'études.

Article 51. - Pour le calcul du nombre d'heures de congé, il est tenu compte des prestations de l'agent au moment où il suit la formation.

Article 52. - Les heures qui n'ont pas été utilisées sont reportées, à la demande de l'agent, à l'année suivante.

Article 53. - § 1er. - Le congé de formation afférent aux formations organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée et la fin de la première session d'examens de cette année scolaire. En cas de seconde session d'examens, la période susvisée est prolongée jusqu'à la fin de cette session.

§ 2. - Le congé de formation afférent aux formations qui ne sont pas organisées en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.

§ 3. - Le congé de formation afférent aux formations pour lesquelles une présence régulière n'est pas requise est pris entre le début et la fin de travaux imposés. Si cette formation est suivie de la participation à un examen, la période est prolongée jusqu'à la fin de la première ou éventuellement de la seconde session d'examens.

§ 4. - Compte tenu des besoins du service et du nombre d'heures ou de leçons de la formation mentionnée dans l'attestation d'inscription, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le chef d'établissement ou de service.

La répartition ne peut porter atteinte au droit de l'agent d'utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

Article 54. - Dans les trente jours qui suivent le début de la formation ou l'envoi du premier travail imposé, l'agent remet une attestation d'inscription.

Dans les trente jours qui suivent la fin de la formation ou du programme d'études, l'agent remet une attestation relative à l'assiduité avec laquelle il a suivi la formation.

Article 55. - L'agent notifie à son Directeur général concerné, dans les cinq jours, l'abandon de la formation ou le défaut définitif d'envoi des travaux imposés.

S'il s'agit d'enseignement à distance, l'agent notifie à son Directeur général une interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés, que cette interruption soit continue ou non.

Le Directeur général met fin au congé de formation à partir de la date des notifications visées aux alinéas 1er et 2.

Article 56. - § 1er. - Le droit à un congé de formation est suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité ou d'autres éléments d'information :

1° soit que l'agent a été absent au cours sans raison légitime ;

2° soit que l'agent a interrompu pendant plus de deux mois l'envoi des travaux imposés.

§ 2. - La suspension est prononcée par le Directeur général concerné.

Elle s'étend à la partie restante de l'année en cours ainsi qu'à l'année qui suit.

Article 57. - Sauf motif légitime, le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

Chapitre 24 - Admissibilité de congés ou d'absences pour le calcul de la pension

Article 58. - Conformément à l'article 62 de la loi du 21 mai 1991 apportant diverses modifications à la législation relative aux pensions du secteur public, les périodes d'absence non rémunérées assimilées à de l'activité de service postérieures au 31 décembre 1982 ainsi que les périodes admissibles d'interruption complète ou partielle de carrière ne peuvent être prises en compte pour le calcul de la pension qu'à concurrence d'une durée maximum fixée à 20% de la durée des services et périodes qui, abstraction faite des périodes précitées et du temps bonifié à un titre quelconque, sont pris en compte pour le calcul de la pension.

Le volume des services réellement prestés au cours de la carrière est, le cas échéant, calculé conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 206 du 29 août 1983 réglant le calcul de la pension du secteur public pour les services à prestations incomplètes. Le volume des périodes d'absence non rémunérées assimilées à de l'activité de service ainsi que les périodes d'interruption complète ou partielle de carrière est déterminé en fonction de la fraction qu'ils représentent par rapport à une absence complète dans une fonction à prestations complètes.

LIVRE 2 - SPECIFICITES DU PERSONNEL ENSEIGNANT NON SUBVENTIONNE PAR LA COMMUNAUTE FRANCAISE.

Article 59. - L'annexe 4 relative au régime des congés, absences et dispenses est applicable aux membres du personnel enseignant non subventionné par la Communauté française, à l'exclusion du Chapitre 1er et du Chapitre 2 bis, et sous réserve des adaptations et compléments prévus par le présent Livre.

Article 60. - Le membre du personnel enseignant non subventionné par la Communauté française, nanti d'une désignation à titre définitif, peut bénéficier d'un congé pour formation non rémunéré d'une durée maximale de trente jours par année scolaire, pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens, lorsque les conditions d'octroi des dispenses de service ou des congés de formation rémunérés prévus au chapitre 23 ne sont pas réunies.

Ce congé est accordé pour autant que l'intérêt du service ou de l'enseignement ne s'y oppose pas. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Article 61. - Le Collège provincial peut accorder au membre du personnel enseignant non subventionné par la Communauté française, nanti d'une désignation à titre définitif, un congé pour mission dans l'intérêt de l'enseignement, lorsque cette mission présente un lien direct avec les finalités éducatives ou pédagogiques du pouvoir organisateur.

Ce congé n'est accordé que si la durée ou la nature de la mission n'est pas compatible avec l'exercice normal de la fonction principale exercée dans l'intérêt de la Province.

Les modalités, la durée et le régime administratif de ce congé sont fixés par décision du Collège provincial.

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