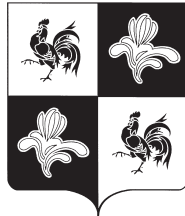


**Parlement francophone bruxellois**  
(Assemblée de la Commission communautaire française)



18 février 2025

---

SESSION ORDINAIRE 2024-2025

---

**PROJET DE RÈGLEMENT**

**fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant  
non subventionné de la Commission communautaire française**

---

## SOMMAIRE

1. Exposé des motifs .....	3
2. Commentaire des articles.....	5
3. Projet de règlement.....	14
4. Annexe .....	56

## EXPOSÉ DES MOTIFS

---

Les articles 44 et 46 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 28 mai 2009 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés prévoient que le Collège fixe les conditions d'obtention des congés et des mises en disponibilité.

À cette fin, l'arrêté 2009/653 fixant les congés du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française a été adopté par le Collège le 13 octobre 2011. Cet arrêté a abrogé trois Résolutions du Conseil provincial du Brabant qui réglaient la matière jusqu'alors :

- la Résolution I du Conseil provincial du Brabant du 5 avril 1974 portant règlement sur les congés des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, définitifs et stagiaires des établissements provinciaux d'enseignement;
- la Résolution II du Conseil provincial du Brabant du 5 avril 1974 portant règlement sur la mise en disponibilité des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, définitifs et stagiaires des établissements provinciaux d'enseignement;
- la Résolution du Conseil provincial du Brabant du 12 mars 1985 relative au personnel provincial et portant sur les charges, mises en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite et congés du personnel non subventionné dans l'enseignement et les centres PMS.

L'arrêté 2009/653 remplaçait donc des règles prises par le Conseil provincial de la Province de Brabant, qui continuaient à s'appliquer, faute d'avoir été remplacées, après la disparition de la Province et la prise en charge par la Commission communautaire française des écoles francophones de l'ancienne Province sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Il veillait à trouver un équilibre entre le maintien des acquis provinciaux spécifiques et l'alignement sur les règles de la Communauté française applicables au personnel enseignant subventionné.

L'arrêté 2009/653 du 13 octobre 2011 n'a pas été revu depuis sa date d'adoption. Lors de son adoption, il avait notamment été veillé à réduire les disparités entre les congés du personnel enseignant non subventionné et ceux octroyés au personnel subventionné. Or, les congés octroyés au personnel enseignant subventionné ont évolué depuis l'adoption de l'arrêté 2009/653. Il convient donc d'actualiser le texte réglementaire qui fixe les congés, absences et disponibilités pour le personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française.

Il convient d'adopter un nouveau texte et d'abroger l'arrêté 2009/653, bien que le nouveau texte proposé soit assez proche dans sa structure et son contenu de l'arrêté 2009/653. Le Conseil d'État a en effet annulé l'arrêté 2010/893 du 13 octobre 2011 du Collège de la Commission communautaire française portant statut pécuniaire du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française et octroyant des compléments de traitement à certains membres du personnel enseignant subventionné des établissements d'enseignement de la Commission communautaire française, par son arrêt n° 226.660 du 11 mars 2014, au motif qu'il réglait une matière qui était de la compétence du Conseil provincial à la Province du Brabant et qu'il convenait donc que ce soit l'Assemblée, et non le Collège, qui la règle à la Commission communautaire française. Or, l'arrêté 2009/653 abroge et remplace également des Résolutions du Conseil provincial, comme il a été rappelé plus haut. Il convient donc de le remplacer par un règlement de l'Assemblée. L'arrêté 2009/653 n'a, au reste, pas été publié au *Moniteur belge*.

S'agissant d'un règlement traitant d'une matière transférée de l'ancienne Province de Brabant, le projet de règlement n'a pas été soumis à la section de législation du Conseil d'État.

Le nouveau texte en projet intègre, outre les modifications imposées par l'évolution de la réglementation applicable au personnel enseignant subventionné, les congés pour interruption de carrière, qui étaient absents de l'arrêté 2009/653.

Le congé d'allaitement, prévu dans l'arrêté 2009/653 mais pas dans la réglementation applicable au personnel enseignant subventionné, n'est plus prévu dans le présent projet. Dans l'arrêté 2009/653, ce congé prévoyait que le membre du personnel féminin puisse bénéficier d'un congé afin d'allaiter son enfant au lait maternel à l'expiration de

son congé de maternité. Ce congé, dont la durée ne pouvait excéder trois mois, n'était pas rémunéré. Il était très peu demandé. Il a été supprimé afin de renforcer l'égalité entre membres du personnel enseignant subventionnés et membres du personnel enseignant non-subventionnés. Ce congé ne doit pas être confondu avec les pauses d'allaitement, qui restent applicables aux mêmes conditions tant au personnel subventionné qu'au personnel non-subventionné.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

---

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

#### Dispositions générales

##### Article 1<sup>er</sup>

Cet article indique le champ d'application personnel du règlement. Il s'applique à l'ensemble des membres du personnel régi par l'arrêté 2008/695 du Collège de la Commission communautaire française du 28 mai 2009 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés. Il s'agit donc de l'ensemble du personnel enseignant non subventionné par la Commission communautaire française.

##### Article 2

Cet article précise que l'emploi des noms masculins dans le texte du règlement est épïcène.

##### Article 3

Cet article indique les trois positions administratives possibles : activité de service, non-activité et disponibilité.

### CHAPITRE 2

#### De l'activité de service

##### SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

##### Dispositions générales

##### Article 4

Cet article indique que la position administrative habituelle est l'activité de service. Il précise que le membre du personnel en position de service a, sauf dispositions contraires, droit à son traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement, et peut faire valoir ses titres à une fonction de sélection ou de promotion.

##### Article 5

Cet article indique que le membre du personnel ne peut s'absenter que s'il a obtenu un congé ou une dispense de service. Il définit la dispense de service et précise qu'elle doit être accompagnée d'une pièce justificative. Cet article indique aussi que le membre du personnel qui, sans motif valable, s'absente plus de dix jours calendrier, est démis d'office.

##### Article 6

Cet article reprend la liste des motifs d'absence pour un membre du personnel en activité de service. Ces congés et absences font l'objet des sections suivantes du chapitre 2.

##### SECTION 2

##### Congés annuels de vacances et jours fériés

##### Article 7

Cet article reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné pour les congés annuels de vacances et les jours fériés (articles 1<sup>er</sup> à 4 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements), en supprimant les catégories de personnel non représentées parmi le personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française.

##### SECTION 3

##### Congés de circonstances et de convenance personnelle

##### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

##### Congés exceptionnels

##### Article 8

Cet article reprend, pour les congés exceptionnels, les règles applicables au personnel enseignant

subventionné (article 5 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 2

*Congés exceptionnels pour cas de force majeure*

##### Article 9

Cet article reprend, pour les congés exceptionnels pour cas de force majeure, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 5bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 3

*Congés pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus*

##### Articles 10 et 11

Ces articles reprennent, pour les congés pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité). L'article 10 concerne le don d'organes ou de tissus. L'article 11 concerne le don de moelle osseuse.

#### SOUS-SECTION 4

*Congés pour motifs impérieux d'ordre familial*

##### Article 12

Cet article reprend, pour les congés pour motifs impérieux d'ordre familial, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 9, alinéas 1<sup>er</sup>, a, 2 et 3 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 5

*Congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'État, d'une Communauté, d'une Région, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé ou d'un établissement d'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française*

##### Article 13

Cet article reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 9, alinéas 1<sup>er</sup>, b, 2 et 3, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité). Il fixe en outre des modalités d'introduction de la demande.

#### SOUS-SECTION 6

*Congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales*

##### Article 14

Cet article reprend, pour le congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 9, alinéas 1<sup>er</sup>, c, 2 et 3 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité). Il fixe en outre des modalités d'introduction de la demande.

#### SOUS-SECTION 7

*Congés de « protection civile »*

##### Article 15

Cet article reprend, pour les congés de « protection civile », les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 10 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 8

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

##### Article 16

Cet article reprend, pour le congé pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 11 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 9

*Congé de promotion sociale en vue de permettre au membre du personnel de suivre des cours de formation intellectuelle, morale et sociale*

##### Article 17

Cet article reprend, pour le congé de promotion sociale en vue de permettre au membre du personnel de suivre des cours de formation intellectuelle, morale et sociale, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 12 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SECTION 4

*Absence pour l'accomplissement  
d'obligations civiles imposées par le législateur*

##### Article 18

Cet article reprend, pour l'absence pour l'accomplissement d'obligations civiles imposées par le législateur, pour l'essentiel, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (circulaire ministérielle du 22 décembre 1978).

#### SECTION 5

*Congé d'accueil en vue de l'adoption,  
de la tutelle officieuse ou  
d'un placement en famille d'accueil*

##### Articles 19 et 20

Ces articles reprennent, pour le congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse ou d'un placement en famille d'accueil, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 13bis et 13ter de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SECTION 6

*Congé pour exercer provisoirement  
une autre fonction dans l'enseignement et  
les centres psycho-médico-sociaux*

##### Articles 21 à 24

Ces articles reprennent, pour le congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux, le principe permettant d'accorder un congé pour exercer une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux, contenu dans le chapitre 3 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974. Il ne prévoit cependant pas l'ensemble des cas de figure prévus par la Communauté française pour les membres du personnel subventionné. Les règles applicables à la Communauté française sont en effet très détaillées et prévoient plusieurs cas de figure qui ne s'appliquent pas au personnel enseignant non-subventionné de la Commission communautaire française.

#### SECTION 7

*Congé pour prestations réduites  
en cas de maladie ou d'infirmité,  
ou mi-temps médical*

##### Articles 25 à 29

Ces articles reprennent, pour le congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité, ou mi-

temps médical, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 19 à 22 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SECTION 8

*Congé pour prestations réduites bénéficiant  
aux membres du personnel en disponibilité  
pour cause de maladie ou d'infirmité  
à des fins thérapeutiques,  
ou mi-temps thérapeutique*

##### Articles 30 à 36

Ces articles reprennent, pour le congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques, ou mi-temps thérapeutique, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 22ter à 22nonies de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SECTION 9

*Congé pour prestations réduites  
en cas d'accident du travail,  
d'accident survenu sur le chemin du travail  
ou de maladie professionnelle*

##### Articles 37 et 38

Ces articles reprennent, pour le congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle, les règles de la législation fédérale applicables en la matière.

#### SECTION 10

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

##### Articles 39 à 43

Ces articles reprennent, pour le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 3 et 23 à 26 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité, arrêté royal n° 94 du 28 septembre 1982, article 5 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 16 février 1990 relatif au congé pour prestations réduites accordé aux membres du personnel de l'enseignement subventionné par la Communauté française âgés de 50 ans ou qui ont au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite).

## SECTION 11

*Congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans*

*Articles 44 à 51*

Ces articles reprennent, pour le congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 16 février 1990 précité et article 3 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

## SECTION 12

*Disposition commune aux sections 10 et 11*

*Article 52*

Cet article reprend la disposition, applicable au congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales et au congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, selon laquelle la durée totale des périodes de congés accordées en vertu des articles des deux sections précédentes ne peut dépasser cinq ans au cours de la carrière. Il précise en outre qu'il est mis fin d'office aux congés visés à ces sections lorsque la durée totale des congés atteint cette durée de cinq ans. Ces règles sont reprises de la réglementation applicable au personnel subventionné citée dans le commentaire des deux sections précédentes.

## SECTION 13

*Congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenance personnelle*

*Articles 53 à 56*

Ces articles reprennent, pour le congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenance personnelle, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 30 à 32 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

## SECTION 14

*Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix*

*Article 57*

Cet article reprend, pour le congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 27 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

## SECTION 15

*Congé pour l'exercice d'un mandat auprès des services publics de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent*

*Article 58*

Cet article reprend, pour le congé pour l'exercice d'un mandat auprès des services publics de l'état fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 28 et 28bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

## SECTION 16

*Congé pour activité syndicale*

*Article 59*

Cet article reprend, pour le congé pour activité syndicale, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 29, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

## SECTION 17

*Congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial*

*Articles 60 à 69*

Ces articles reprennent, pour le congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial, les règles applicables au personnel enseignant subven-



tionné (articles 41 à 50 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SECTION 18

*Congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement*

*Articles 70 à 72*

Ces articles concernant le congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement s'inspirent des décrets de la Communauté française du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française et le congé politique pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française. Il prévoit principalement des congés pour l'exercice d'un mandat de membre de la Chambre des représentants, du Sénat ou du Gouvernement fédéral, du Conseil ou du Gouvernement de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté française ou de la Communauté flamande, de Président du Conseil ou de membre du Gouvernement de la Communauté germanophone ou de membre du Parlement européen ou de la Commission.

#### SECTION 19

*Congé de maternité, congé de paternité et mesures de protection de la maternité*

##### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

*Congé de maternité*

*Articles 73 à 77*

Ces articles reprennent, pour le congé de maternité, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 51 à 55 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

##### SOUS-SECTION 2

*Congé de paternité*

*Article 78*

Cet article reprend, pour le congé de paternité, les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 56 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 3 *Pauses d'allaitement*

*Articles 79 à 87*

Ces articles relatifs aux pauses d'allaitement reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 57 à 65 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SOUS-SECTION 4

*Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes*

*Articles 88 à 92*

Ces articles relatifs aux mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 76 à 84 du décret modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité).

#### SECTION 20

*Congé précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre*

*Article 93*

Cet article relatif au congé précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 65bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité).

#### SECTION 21

*Congé précédant la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre*

*Article 94*

Cet article relatif au congé précédant la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné (article 10duodécies, § 8, de l'arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux).

SECTION 22  
*Congé prophylactique*

*Article 95*

Cet article relatif au congé prophylactique reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné (circulaire du 15 mars 1983).

SECTION 23  
*Congé parental*

*Articles 96 et 97*

Ces articles relatifs au congé parental reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté).

SECTION 24  
*Congé pour activités sportives*

*Articles 98 à 103*

Ces articles relatifs au congé pour activités sportives reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 75 à 81 du décret de la Communauté française du 23 janvier 2009 portant des dispositions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'exercice de fonctions dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire ordinaire et spécialisé, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire, secondaire artistique à horaire réduit de la Communauté française et les internats dépendant de ces établissements, et dans les centres psychomédico-sociaux, relatives au congé pour activités sportives et diverses mesures urgentes en matière d'enseignement).

SECTION 25  
*Congé pour mission*

*Articles 104 à 109*

Ces articles s'inspirent du décret de la Communauté française du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française. Ils ne reprennent cependant pas l'ensemble des missions prévues par ce décret. Il prévoit des possibilités de missions dans les cas suivants :

- mission ayant trait à l'enseignement ou à la guidance psycho-médico-sociale;
- mission s'exerçant au sein du cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'État de l'État fédéral, dans le cabinet du ministre-président ou d'un ministre d'une Région, d'une Communauté, dans le cabinet d'un secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale ou dans le cabinet d'un membre du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune;
- mission s'exerçant auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés ou des Régions;
- mission s'exerçant au sein du cabinet du Roi.

SECTION 26  
*Congé pour maladie ou infirmité*

SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>  
*Dispositions générales*

*Articles 110 à 114*

Ces articles reprennent les dispositions générales, applicables tant au personnel définitif qu'au personnel temporaire, relatives au congé pour maladie ou infirmité applicables au personnel enseignant subventionné (décret de la Communauté française du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement).

SOUS-SECTION 2  
*Du régime applicable au personnel définitif*

*Articles 115 à 120*

Ces articles reprennent les dispositions relatives au congé pour maladie ou infirmité applicables au personnel enseignant subventionné définitif (décret de la Communauté française du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement).

## SOUS-SECTION 3

*Du régime applicable au personnel temporaire**Articles 121 à 125*

Ces articles reprennent les dispositions relatives au congé pour maladie ou infirmité applicables au personnel enseignant subventionné temporaire (décret de la Communauté française du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement).

## SOUS-SECTION 4

*De la surveillance médicale**Articles 126 à 145*

Ces articles fixent les règles en matière de surveillance médicale, similaires à celles prévues dans le décret de la Communauté française du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement.

## SECTION 27

*Incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle**Articles 146 à 148*

Ces articles reprennent les règles de la législation fédérale applicables en matière d'incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et des modalités d'application pour les membres du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française.

## SECTION 28

*Congés pour interruption de carrière**Articles 149 à 158*

Ces articles relatifs aux congés pour interruption de carrière rendent applicable aux membres du personnel enseignant non subventionné l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, sur base de dispositions similaires à celles de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

## CHAPITRE 3

**De l'inactivité**SECTION 1<sup>ÈRE</sup>*Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix**Article 159*

Cet article relatif au congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté royal du 20 décembre 1973 pris en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements).

## SECTION 2

*Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales**Articles 160 à 162*

Ces articles relatifs à l'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales reprend les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté royal relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales des membres du personnel subsidiés).

## CHAPITRE 4

**De la disponibilité**SECTION 1<sup>ÈRE</sup>*Dispositions générales**Article 163*

Cet article reprend la liste des disponibilités, qui font l'objet des sections suivantes : disponibilité pour convenance personnelle, disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, disponibilité par défaut d'emploi, disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou de l'enseignement et disponibilité pour maladie.

*Article 164*

Cet article énonce la règle, applicable à l'ensemble des situations de disponibilité, selon laquelle le

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

## SECTION 2

### *Disponibilité pour convenance personnelle*

#### *Articles 165 à 170*

Ces articles relatifs à la disponibilité pour convenance personnelle reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté royal n° 76 du 20 juillet 1982 relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles des membres du personnel de l'enseignement subventionné).

## SECTION 3

### *Disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite*

#### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

##### *Le pot DPPR*

#### *Article 171*

Cet article définit le « port DPPR », issu de la réglementation applicable au personnel enseignant subventionné dans le cadre de la disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

#### SOUS-SECTION 2

##### *Mise en disponibilité complète*

#### *Articles 172 à 179*

Ces articles relatifs à la mise en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux).

#### SOUS-SECTION 3

##### *Mise en disponibilité partielle*

#### *Articles 180 à 188*

Ces articles relatifs à la mise en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traite-

ments, subventions traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux).

## SOUS-SECTION 4

### *De l'exercice d'une activité lucrative*

#### *Articles 189 à 191*

Ces articles relatifs aux conditions pour l'exercice d'une activité lucrative pour un membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux).

## SECTION 4

### *Disponibilité par défaut d'emploi*

#### *Articles 192 à 194*

Ces articles relatifs à la disponibilité par défaut d'emploi reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire officiel subventionné, ordinaire et spécialisé, et dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, secondaire artistique à horaire réduit, et artistique officiels subventionnés).

## SECTION 5

### *Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement*

#### *Articles 195 à 199*

Ces articles relatifs à la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement reprennent pour l'essentiel les règles applicables au personnel enseignant subventionné (décret de la Communauté française du 6 juin 1994, articles 81 à 83).

## SECTION 6

### *Disponibilité pour maladie ou infirmité*

#### *Articles 200 à 208*

Ces articles relatifs à la disponibilité pour maladie ou infirmité reprennent les règles applicables au personnel enseignant subventionné (articles 13 à 17*bis* du décret de la Communauté française du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement).

## CHAPITRE 5

### **Dispositions transitoires et abrogatoires**

#### *Article 209*

Cet article prévoit que les congés, absences et disponibilités accordés avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement continuent jusqu'à leur terme à être régis par les dispositions contenues dans la réglementation antérieure, à savoir l'arrêté 2009/653.

#### *Article 210*

Cet article prévoit que demandes de congés qui doivent, selon le présent règlement, être introduites avant le début de l'année scolaire, peuvent, pour l'année scolaire au cours de laquelle le présent règlement sera adopté, être introduites et prendre cours dans le courant de cette année scolaire.

#### *Article 211*

Cet article prévoit l'abrogation de l'arrêté 2009/653 du 13 octobre 2011 fixant les congés du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française.

## PROJET DE RÈGLEMENT

### fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française – Deuxième lecture

#### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

##### Dispositions générales

###### Article 1<sup>er</sup>

Le présent règlement s'applique à l'ensemble des membres du personnel régi par l'arrêté 2008/695 du Collège de la Commission communautaire française du 28 mai 2009 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné, ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

###### Article 2

L'emploi dans le texte des noms masculins est épiciène en vue d'assurer la lisibilité du texte, notwithstanding les dispositions du décret de la Communauté française du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

###### Article 3

Le membre du personnel se trouve dans une des positions administratives suivantes :

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

#### CHAPITRE 2

##### De l'activité de service

#### SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

##### Dispositions générales

###### Article 4

L'activité de service est la position administrative habituelle du membre du personnel.

Sauf dispositions contraires, le membre du personnel en activité de service a droit à son traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à une fonction de sélection ou de promotion.

###### Article 5

Le membre du personnel ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service. Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation préalable accordée au membre du personnel de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de ses droits.

Toute demande de dispense est accompagnée d'une pièce justificative.

Le membre du personnel qui, sans motif valable, s'absente plus de dix jours calendrier, est démis d'office.

###### Article 6

Le membre du personnel est maintenu dans la position administrative d'activité de service, lorsqu'il s'absente pour les motifs suivants :

- 1° Congés annuels de vacances et jours fériés;
- 2° Congés de circonstances et de convenance personnelle;
- 3° Absence pour l'accomplissement d'obligations civiles imposées par le législateur;
- 4° Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse ou d'un placement en famille d'accueil;
- 5° Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux;
- 6° Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité, ou mi-temps médical;
- 7° Congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour

- cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques, ou mi-temps thérapeutique;
- 8° Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle;
- 9° Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
- 10° Congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans;
- 11° Congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenance personnelle;
- 12° Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix;
- 13° Congé pour l'exercice d'un mandat auprès des services publics de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent;
- 14° Congé pour activité syndicale;
- 15° Congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial;
- 16° Congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement;
- 17° Congé de maternité;
- 18° Congé de paternité;
- 19° Pauses d'allaitement;
- 20° Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes;
- 21° Congé précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre;
- 22° Congé précédant la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre;
- 23° Congé prophylactique;
- 24° Congé parental;

- 25° Congé pour activités sportives;
- 26° Congé pour mission;
- 27° Congé pour maladie ou infirmité;
- 28° Incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle;
- 29° Congés pour interruption de carrière.

## SECTION 2

### *Congés annuels de vacances et jours fériés*

#### *Article 7*

§ 1<sup>er</sup>. – Dans l'enseignement fondamental, secondaire de plein exercice et en alternance, et dans l'enseignement de promotion sociale, ainsi que dans les internats, les membres du personnel bénéficient du régime des congés de vacances annuelles défini ci-après.

§ 2. – Pour les membres du personnel enseignant en fonction de recrutement :

1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit;

2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines;

3° Vacances d'été : du lendemain du dernier jour de l'année scolaire à la veille du premier jour de l'année scolaire suivante inclus.

§ 3. – Pour les membres du personnel enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation, en fonction de promotion et de sélection :

1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit;

2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines;

3° Vacances d'été : cinq semaines de vacances consécutives fixées par un arrêté du Gouvernement de la Communauté française;

§ 4. – Les membres du personnel auxiliaire d'éducation en fonction de recrutement bénéficient d'un congé de vacances annuelles fixé comme suit :

1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit;

2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines;

3° Vacances d'été : du lendemain du dernier jour de l'année scolaire à la veille du premier jour de l'année scolaire suivante. En outre, quatre jours de prestations doivent être prévus soit durant la première semaine des vacances d'été, soit durant la semaine qui précède la rentrée scolaire.

Dans un établissement qui compte au moins deux membres du personnel auxiliaire d'éducation, ces membres du personnel assurent leurs quatre jours de prestations, par moitié la première semaine des vacances d'été et par moitié la semaine qui précède la rentrée scolaire.

§ 5. – Les membres du personnel paramédical, psychologique et social bénéficient d'un congé de vacances annuelles fixé comme suit :

1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit;

2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines;

3° Vacances d'été : du lendemain du dernier jour de l'année scolaire à la veille du premier jour de l'année scolaire suivante.

Durant la période de vacances d'été, cinq jours ouvrables sont prestés soit la première semaine des vacances d'été, soit la semaine qui précède la rentrée scolaire.

§ 6. – Pour les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux temporaires et

définitifs, il convient de se référer à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française afférent à l'année scolaire concernée, fixant les vacances et congés des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

### SECTION 3

#### *Congés de circonstances et de convenance personnelle*

#### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

#### *Congés exceptionnels*

#### *Article 8*

Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

1° pour le mariage ou la cohabitation légale du membre du personnel : quatre jours ouvrables;

2° pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple : vingt jours ouvrables;

3° pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : cinq jours ouvrables.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant du membre du personnel, de l'enfant de son conjoint ou de la personne avec qui il vit en couple, ce congé est de dix jours ouvrables;

4° pour le mariage ou l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;

5° pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables. Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple;

6° pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable. Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.



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

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

Par dérogation au troisième alinéa :

1° le congé visé en 2° doit être pris par le membre du personnel dans les quatre mois qui suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé. Les dix premiers jours sont obligatoires et ne peuvent être fractionnés;

2° le congé visé au deuxième alinéa du point 3° doit être pris par le membre du personnel dans les quatre mois qui suivent l'évènement pour lequel le congé lui est accordé.

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

#### SOUS-SECTION 2

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

###### *Article 9*

Les membres du personnel définitif et temporaire en activité de service peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent. Cette attestation sera exigée pour chaque demande de congé.

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

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous

les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés.

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

#### SOUS-SECTION 3

##### *Congés pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus*

###### *Article 10*

Le membre du personnel définitif et temporaire peut obtenir un congé pour don d'organes ou de tissus. Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

La durée de ce congé correspond à celle de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise. Sont également couvertes les absences justifiées par les examens médicaux préalables.

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire du congé.

###### *Article 11*

Le membre du personnel, définitif ou temporaire, 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 soin. Il est assimilé à une période d'activité de service.

#### SOUS-SECTION 4

##### *Congés pour motifs impérieux d'ordre familial*

###### *Article 12*

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel temporaire et définitif pour des motifs impérieux d'ordre familial et ce, pour une période maximum d'un mois par an. Lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés.

Le membre du personnel précise dans sa demande la durée du congé sollicité. Cette demande est motivée.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

#### SOUS-SECTION 5

*Congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'État, d'une Communauté, d'une Région, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé ou d'un établissement d'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française*

##### Article 13

Un congé peut être accordé aux membres du personnel définitif pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'État, d'une Communauté, d'une Région, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'un établissement d'enseignement ou d'un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par la Communauté française et ce, pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit.

La demande est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de ce congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire.

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

#### SOUS-SECTION 6

*Congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales*

##### Article 14

Un congé peut être accordé aux membres du personnel définitif pour présenter leur candidature aux élections législatives ou provinciales et ce, pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats.

La demande est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de ce congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire.

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

#### SOUS-SECTION 7 *Congés de « protection civile »*

##### Article 15

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel définitif :

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

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

La demande pour suivre des cours de l'école de protection civile est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire. Ce congé est accordé pour la durée des cours dispensés par l'école du corps de la protection civile.

Aucune demande ne doit être introduite préalablement pour remplir, en temps de paix, des prestations au corps de protection civile. Un justificatif est remis à la suite de l'intervention.

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

#### SOUS-SECTION 8

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

##### Article 16

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel définitif pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens et ce, pour une période maximum de trente jours par an. Ces congés peuvent être fractionnés.

La demande de congé, accompagnée d'une attestation, est introduite un mois au moins avant le début du congé.

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

#### SOUS-SECTION 9

*Congé de promotion sociale en vue de permettre au membre du personnel de suivre des cours de formation intellectuelle, morale et sociale*

##### *Article 17*

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, un congé de promotion sociale peut être accordé aux membres du personnel définitif âgés de 26 ans au plus, ou de 40 ans au plus pour les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux, en vue de leur permettre de suivre des cours de formation intellectuelle, morale et sociale répondant aux conditions fixées par l'article 3 de l'arrêté royal du 21 août 1970 relatif à l'octroi d'un congé et d'une indemnité de promotion sociale à certaines catégories du personnel rétribué par l'État.

La demande, accompagnée d'une attestation, est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire.

Ce congé, dont la durée ne peut excéder cinq jours ouvrables par an, est rémunéré et assimilé à une période de service.

#### SECTION 4

*Absence pour l'accomplissement d'obligations civiles imposées par le législateur*

##### *Article 18*

Le membre du personnel temporaire et définitif en activité de service peut s'absenter pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur, telles que :

- 1° l'assistance à une réunion d'un conseil de famille sur convocation du juge de paix;
- 2° la citation comme témoin ou comparution personnelle devant le tribunal ou participation à un jury;
- 3° l'exercice de la fonction de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau électoral principal ou d'un bureau électoral unique, lors des élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

L'absence est autorisée pour la durée nécessaire à l'accomplissement des obligations et tâches civiles.

En ce qui concerne les fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement à l'occasion d'élec-

tions, l'absence est autorisée le dimanche, jour des élections, dans l'hypothèse où le membre du personnel est tenu à des prestations ce jour-là. L'absence est aussi autorisée le lundi, lendemain des élections, lorsque le bureau a poursuivi ses activités au-delà de minuit dans la nuit du dimanche au lundi, moyennant une pièce justificative à la signature du président du bureau.

La demande d'absence est introduite par la voie hiérarchique, dès réception de la convocation et moyennant la production de celle-ci.

L'absence est rémunérée. Elle est assimilée à une période d'activité de service.

#### SECTION 5

*Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse ou d'un placement en famille d'accueil*

##### *Article 19*

Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines et débute endéans les trois semaines qui précèdent ou les six mois qui suivent la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé d'accueil peut prendre cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

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

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

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande et qui a la qualité d'adoptant. À cette demande est joint tout document officiel attestant du projet d'adoption ou de l'adoption.

La demande est introduite, accompagnée des documents relatifs à l'adoption, par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le premier jour de l'année scolaire.

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

#### *Article 20*

Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue d'un placement en famille d'accueil ou d'une tutelle officieuse d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

Ce congé débute endéans les trois semaines qui précèdent ou les six mois qui suivent la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer ou la date à laquelle la tutelle officieuse prend effet.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines et peut être doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés ou conformément à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants. Elle est limitée à la durée de l'accueil.

Si l'accueil effectif de l'enfant dans le foyer donne lieu à une domiciliation, la preuve doit être apportée par un acte de domiciliation, établi par l'Administration communale. Dans le cas contraire, la preuve est apportée par un document officiel attestant de la tutelle officieuse ou du placement en famille d'accueil.

La demande est introduite, accompagnée des documents relatifs à la tutelle officieuse ou au placement en famille d'accueil, par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé

et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le premier jour de l'année scolaire.

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

### SECTION 6

#### *Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux*

#### *Article 21*

Le membre du personnel définitif peut obtenir un congé pour exercer provisoirement une fonction de sélection ou de promotion dans laquelle il se voit désigné conformément aux dispositions de l'arrêté 2008/695 du Collège de la Commission communautaire française du 28 mai 2009 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidiaire des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

#### *Article 22*

Le membre du personnel définitif peut obtenir un congé pour exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale, supérieure ou inférieure à celle dont le membre du personnel bénéficie.

#### *Article 23*

Le congé accordé en application de la présente section peut l'être pour toutes les prestations que le membre du personnel exerce à titre définitif ou pour partie de celles-ci.

#### *Article 24*

§ 1<sup>er</sup>. – Le congé visé à la présente section est accordé de plein droit, à concurrence du même volume de charge, au membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement qui en fait la demande pour exercer une fonction de recrutement, après en avoir bénéficié durant une année scolaire complète.

Le droit à cette prolongation est limité à trois fois, soit trois années scolaires consécutives, si ce congé

concerne la même fonction et le même pouvoir organisateur d'accueil.

Après cette période l'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

La demande est introduite annuellement par le membre du personnel, et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire précédente.

§ 2. – À la demande du membre du personnel, le droit à cette prolongation est augmenté de trois années scolaires consécutives supplémentaires, soit pour un maximum de six ans, si durant cette période, le congé visé à la présente section est accordé au membre du personnel pour une autre fonction que celle pour laquelle il a initialement obtenu ce congé, ou auprès d'un autre pouvoir organisateur que celui dans lequel il a initialement bénéficié de ce congé.

Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, l'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant après ces six années consécutives.

La demande est introduite annuellement par le membre du personnel, et au plus tard à l'issue de chaque année scolaire.

§ 3. – Les §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne s'appliquent pas aux membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux.

## SECTION 7

### *Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité, ou mi-temps médical*

#### *Article 25*

Le membre du personnel définitif absent pour cause de maladie ou d'infirmité peut reprendre l'exercice de ses fonctions, par demi-prestation, s'il le demande, s'il produit un certificat de son médecin à l'appui de sa demande et si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

Ce congé qui résulte de la reprise de ses fonctions, par demi-prestation, par le membre du personnel concerné est accessible aux membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion.

#### *Article 26*

Si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par demi-prestation, il en informe le Collège ou son délégué.

Le Collège ou son délégué décide de rappeler en service le membre du personnel en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites. Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

Cette décision ne peut être prise pour une période de plus de trente jours de calendrier. Des prolongations peuvent, toutefois, être accordées pour une nouvelle période de trente jours si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique du membre du personnel le justifie.

#### *Article 27*

Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par demi-prestation ne peut excéder cent vingt jours.

#### *Article 28*

Le congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité n'est pas pris en compte pour le calcul du capital des jours de maladie.

#### *Article 29*

Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 25 et 27, les périodes d'absence d'un membre du personnel sont considérées comme congés assimilés à une période d'activité de service.

## SECTION 8

*Congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques, ou mi-temps thérapeutique*

*Article 30*

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

*Article 31*

Le membre du personnel qui se trouve en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, fournit à l'organisme chargé du contrôle des absences pour maladie un certificat médical rédigé par son médecin traitant reprenant l'avis de celui-ci sur la reprise des prestations à concurrence d'une demi-charge.

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

En cas d'avis divergent entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert telle que décrite aux articles 135 à 142.

*Article 32*

L'autorisation donnée à un membre du personnel de reprendre ses fonctions par demi-prestations est valable pour une période de six mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire lorsque le congé prend cours au premier jour ouvrable qui suit le 1<sup>er</sup> janvier. Des prolongations peuvent toutefois être accordées après nouvel accord de l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie et avis favorable du médecin traitant du membre du personnel.

Lorsqu'une prolongation prend cours après le 1<sup>er</sup> janvier, sa durée peut être inférieure à six mois et couvrir la fin de l'année scolaire.

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

*Article 33*

Le congé ne peut débiter qu'au premier jour ouvrable de la rentrée scolaire, au 1<sup>er</sup> octobre ou au premier jour ouvrable qui suit le 1<sup>er</sup> janvier.

*Article 34*

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

*Article 35*

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

*Article 36*

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

## SECTION 9

### *Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle*

#### *Article 37*

Le membre du personnel définitif et temporaire, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge, absent à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, peut bénéficier d'un congé pour prestations réduites.

Ce congé peut être accordé sans limite de temps avant ou après la date de consolidation des lésions.

#### *Article 38*

La demande de l'intéressé est adressée au service de contrôle médical compétent, soit lors d'un examen médical, soit par écrit en joignant un certificat médical. Le service de contrôle médical détermine, en cas d'accord, la répartition des prestations. Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine au moins la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

## SECTION 10

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

#### *Article 39*

Le membre du personnel définitif peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.

La demande de congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales doit être motivée et accompagnée de toute preuve utile. Cette demande ne pourra être satisfaite que si elle vise à répondre à des difficultés survenues au membre du personnel lui-même, à son conjoint ou à la personne qui cohabite avec lui, à ses enfants ou à ceux de son conjoint, à l'enfant adopté par lui-même ou par son conjoint, à l'enfant dont lui-même ou son conjoint est tuteur officieux, à ses père et mère, à son beau-père ou à sa belle-mère, à ses frères ou ses sœurs.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il

exerce. Pendant son absence, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

L'autorisation est accordée pour une période de douze mois. Toutefois, lorsque le congé prend cours le premier jour de l'année scolaire, il prend fin le dernier jour de la même année scolaire, vacances d'été comprises.

La demande de congé doit être introduite au moins un mois avant le début du congé et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin inclus précédant la prise de cours du congé lorsque celui-ci prend cours le premier jour de l'année scolaire.

#### *Article 40*

Des prolongations peuvent 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 de l'établissement.

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

#### *Article 41*

Moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé pour prestations réduites justifiée pour des raisons sociales ou familiales. Ce préavis peut être donné soit par le Collège ou son délégué, soit par le membre du personnel intéressé.

#### *Article 42*

Lorsqu'un membre du personnel a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales, son traitement durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

#### *Article 43*

Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 39 et 40, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

## SECTION 11

*Congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans*

*Article 44*

Le membre du personnel définitif qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites.

Les titulaires d'une fonction de promotion ne peuvent bénéficier de ces congés.

Le congé ne peut porter que sur les périodes pour lesquelles le membre du personnel est nommé. En outre, le membre du personnel doit être en mesure de continuer à prêter au moins un mi-temps pour toute la durée du congé.

Les prestations à accomplir comprennent au moins la moitié et au plus les  $\frac{4}{5}$  de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction qu'ils exercent entre ce minimum et ce maximum, les prestations restant à fournir devant être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète. Par dérogation, les prestations à accomplir sont fixées à 50 % de la durée des prestations complètes normales de la fonction exercée, pour les fonctions de sélection.

Le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative pendant son absence.

*Article 45*

Pour la fixation du traitement d'attente en cas de mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, le traitement d'activité est, pour la période au cours de laquelle le membre du personnel fournit des prestations réduites, égal au traitement dû pour les prestations effectivement fournies.

La mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ne met pas fin au congé.

*Article 46*

Le congé doit prendre cours, pour chaque année scolaire : soit le premier jour de l'année scolaire, soit le 1<sup>er</sup> octobre, soit le 1<sup>er</sup> janvier.

La demande de congé doit être introduite au moins un mois avant le début du congé et au plus tard le

1<sup>er</sup> juin inclus précédant la prise de cours du congé lorsque celui-ci prend cours le premier jour de l'année scolaire.

*Article 47*

Le membre du personnel peut mettre fin au congé le premier jour d'une année scolaire. Il le fait savoir au Collège ou à son délégué avant le 15 mars de l'année scolaire précédente.

Cependant, pour des raisons familiales exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé à reprendre sa charge complète avant l'expiration normale du congé.

Le membre du personnel ne peut en aucun cas, sauf application de l'article 52, reprendre leur charge complète après le premier mai de l'année scolaire.

*Article 48*

Au cours du congé pour prestations réduites, le membre du personnel est censé avoir poursuivi son activité immédiatement antérieure.

*Article 49*

Le congé pour prestations réduites, accordé à un membre du personnel qui, au moment de l'autorisation, a deux enfants à charge qui ne dépassent pas l'âge de quatorze ans, et qui ne remplit plus cette condition au cours d'une année scolaire, ne prend fin qu'au terme de l'année scolaire en cours, vacances d'été comprises.

*Article 50*

Lorsqu'un membre du personnel a bénéficié d'un congé accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, son traitement durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

*Article 51*

Ce congé n'est pas rémunéré. Par ailleurs, il est assimilé à une période d'activité de service.

Le congé pour maladie ou pour infirmité ne met pas fin au congé.



## SECTION 12

### *Disposition commune aux sections 10 et 11*

#### *Article 52*

La durée totale des périodes de congés accordées en vertu des sections 10 et 11 ne peut dépasser cinq ans au cours de la carrière.

Il est mis fin d'office au congé visé à la section 10 ou 11 lorsque la durée totale des congés visée au premier alinéa atteint la durée de cinq ans.

## SECTION 13

### *Congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenance personnelle*

#### *Article 53*

Le membre du personnel définitif peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites pour des raisons de convenance personnelle, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement. Le titulaire d'une fonction de promotion ne peut bénéficier de cette autorisation.

Le congé ne peut porter que sur les périodes pour lesquelles le membre du personnel est nommé.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

#### *Article 54*

L'autorisation est accordée jusqu'à la fin de l'année scolaire, vacances d'été comprises à partir du premier jour de l'année scolaire.

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

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

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

La demande de congé doit être introduite au plus tard le 1<sup>er</sup> juin inclus précédant la prise de cours du congé.

#### *Article 55*

Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 53 et 54, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

Le membre du personnel continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité et la mise en disponibilité pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin au régime des prestations réduites.

#### *Article 56*

Lorsqu'un membre du personnel a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenance personnelle, son traitement durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

## SECTION 14

### *Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix*

#### *Article 57*

Les membres du personnel définitif sont d'office en congé, avec droit au traitement :

1° pendant les fractions de mois civil au cours desquelles ils accomplissent en temps de paix, dans l'armée belge, des prestations militaires quelles qu'elles soient, soit des prestations dans la protection civile, en application de l'article 18 de la loi du 3 juin 1964, portant statut des objecteurs de conscience;

2° pendant la période au cours de laquelle ils accomplissent des rappels ordinaires ou des rappels d'urgence dans les forces armées ou dans la protection civile.

## SECTION 15

*Congé pour l'exercice d'un mandat auprès des services publics de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent*

## Article 58

Les membres du personnel définitif désignés comme mandataires en tant que fonctionnaire dirigeant ou assimilé au sein d'un service public de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, sont placés d'office en congé pour l'exercice d'un mandat pendant toute la durée de celui-ci.

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

## SECTION 16

*Congé pour activité syndicale*

## Article 59

Les membres du personnel appelés à exercer une mission syndicale telle que celle-ci est définie par le statut syndical, sont mis en congé conformément aux dispositions du règlement portant statut syndical.

## SECTION 17

*Congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial*

## Article 60

Un congé politique facultatif est accordé à la demande des membres du personnel définitif dans les limites et pour l'exercice des mandats politiques tels que précisés à l'alinéa 2.

Le membre du personnel peut, s'il échet, demander la réduction des prestations afférentes à la fonction ou aux fonctions auxquelles il est nommé aux trois quarts ou à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonc-

tions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une heure ou à une période complète.

## Article 61

Le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut bénéficier des dispositions de l'article 60.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article 60, le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection et le membre du personnel auxiliaire d'éducation ne peuvent, s'il échet, solliciter la réduction de leurs prestations qu'à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

## Article 62

Le congé politique facultatif visé à l'article 60 prend cours :

1° le premier jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné;

ou

2° le premier jour de l'année scolaire.

Ce congé politique facultatif expire :

1° le premier jour du mois qui suit la date de la perte du mandat;

ou

2° le dernier jour de l'année scolaire, vacances d'été comprises.

## Article 63

Les membres du personnel définitif sont mis en congé politique d'office dans les limites et pour l'exercice des mandats politiques tels que précisés aux alinéas 2 et 5.

Le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé est, s'il échet, réduit d'office :

1° aux trois quarts du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de :

- a) bourgmestre d'une commune de 20.001 à 30.000 habitants;
- b) d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants;

2° à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de :

- a) bourgmestre d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants;
- b) d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 50.001 à 80.000 habitants.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une heure ou à une période complète.

Le membre du personnel bourgmestre d'une commune de plus de 50.000 habitants ou échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune de plus de 80.000 habitants ou membre de la députation permanente d'un conseil provincial est mis en congé politique d'office pour la totalité de la charge ou des charges pour laquelle ou lesquelles il est nommé.

#### Article 64

Le congé politique d'office visé à l'article 63 prend cours le premier jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné et expire le premier jour du mois qui suit la date de la perte du mandat.

#### Article 65

Le membre du personnel dont les prestations ont été réduites d'office sur base de l'article 63, alinéa 2, 1°, peut solliciter la réduction de ses prestations à la moitié ou à la totalité du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

Le membre du personnel dont les prestations ont été réduites d'office sur base de l'article 63, alinéa 2, 2°, peut demander à être mis en congé politique pour la totalité de la charge ou des charges pour laquelle ou lesquelles il est nommé.

#### Article 66

Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion est mis en congé politique sur base des articles 63, alinéa 2, 1° et 2°, et 65, alinéa 1<sup>er</sup>, le Collège ou son délégué peut, si les nécessités du service l'exigent, lui adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection ou de recrutement de manière à assurer la continuité du service.

La fonction de sélection ou de recrutement visée à l'alinéa précédent doit pouvoir donner accès à la fonction de promotion dont est titulaire le membre du personnel mis en congé politique d'office.

Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection est mis en congé politique sur base de l'article 63, alinéa 2, 1°, le Collège ou son délégué peut, si les nécessités du service l'exigent, lui adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement de manière à assurer la continuité du service.

La fonction de recrutement visée à l'alinéa précédent doit pouvoir donner accès à la fonction de sélection dont est titulaire le membre du personnel mis en congé politique d'office.

Lorsqu'un membre du personnel auxiliaire d'éducation est mis en congé politique sur base de l'article 63, alinéa 2, 1°, le Collège ou son délégué peut, si les nécessités du service l'exigent, permettre son remplacement à titre temporaire pour la fraction de temps ainsi libérée.

#### Article 67

Après sa réintégration, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés par le présent arrêté et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

#### Article 68

Pour l'application des articles 60 et 63, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispo-

sitions des articles 5 et 29 de la nouvelle loi communale.

#### *Article 69*

Les périodes couvertes par un congé politique sont assimilées à des périodes d'activité de service. Ces périodes ne sont cependant pas rémunérées.

### SECTION 18

#### *Congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement*

#### *Article 70*

§ 1<sup>er</sup>. – Les membres du personnel temporaires et définitifs sont mis en congé politique de plein droit à temps plein en vue de l'exercice d'un mandat de :

- 1° membre de la Chambre des représentants, du Sénat ou du Gouvernement fédéral;
- 2° membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté française ou de la Communauté flamande;
- 3° président du Conseil ou membre du Gouvernement de la Communauté germanophone;
- 4° membre du Parlement européen ou de la Commission.

§ 2. – À la demande des membres du personnel, une dispense de service, sans aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent, est accordée à concurrence d'un jour par mois en vue de l'exercice d'un mandat de membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le Président.

La dispense de service se prend à la convenance de l'intéressé par jour ou demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre.

Durant les périodes couvertes par le congé politique, les membres du personnel ne peuvent faire valoir leurs titres à la promotion et à la sélection.

#### *Article 71*

§ 1<sup>er</sup>. – Le congé politique prend cours, selon le cas, à la date de prestation de serment pour les mandats visés à l'article 70 ou à la date de l'élection en qualité de Président du Conseil visé à l'article 70, § 1<sup>er</sup>, 3°.

§ 2. – Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le premier jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation.

À ce moment, l'intéressé recouvre ses droits statutaires. 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 fixées, selon le cas, par le Collège.

§ 3. – Après leur réintégration, les membres du personnel ne peuvent cumuler leur traitement avec les avantages éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice des mandats politiques visés à l'article 70.

#### *Article 72*

Les périodes couvertes par le congé politique ne sont pas rémunérées. Elles sont assimilées à des périodes d'activités de service.

### SECTION 19

#### *Congé de maternité, congé de paternité et mesures de protection de la maternité*

#### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup> *Congé de maternité*

#### *Article 73*

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

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

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité, ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-neuf semaines en cas de naissance multiple. Dans le cas où le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la rémunération peut couvrir au maximum vingt-quatre semaines supplémentaires.

L'alinéa 3 n'est pas applicable au membre du personnel féminin temporaire.

#### Article 74

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

La rémunération est due sauf pour les membres du personnel temporaire.

#### Article 75

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

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

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

#### Article 76

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

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

#### Article 77

L'article 73 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>ème</sup> jour de gestation.

### SOUS-SECTION 2 Congé de paternité

#### Article 78

§ 1<sup>er</sup>. – Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le membre du personnel vis-à-vis duquel la filiation est établie avec l'enfant précité,

obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

À défaut d'un membre du personnel visé à l'alinéa précédent, le même droit revient au membre du personnel qui, au moment de la naissance :

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° 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;

3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et effective 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 preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul membre du personnel a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les membres du personnel qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1, du 2 et du 3 de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le présent congé est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption mentionné à l'article 19.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère. Le membre du personnel visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Collège ou son délégué dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

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

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

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

§ 2. – Le membre du personnel visé au § 1<sup>er</sup> qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Collège ou son délégué dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

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

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

### SOUS-SECTION 3 *Pauses d'allaitement*

#### *Article 79*

La présente sous-section est applicable aux membres du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service.

Pour l'application de la présente sous-section, les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé.

#### *Article 80*

Le membre du personnel féminin a le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

#### *Article 81*

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

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent convenir

d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

#### *Article 82*

La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

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

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

La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux alinéas 2 et 3 est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

#### *Article 83*

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

#### *Article 84*

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

#### *Article 85*

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

#### *Article 86*

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

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

#### *Article 87*

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

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

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

### SOUS-SECTION 4 *Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes*

#### *Article 88*

La présente section est applicable aux membres du personnel féminin, définitif ou temporaire, en activité de service.

#### *Article 89*

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

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Collège ou à son délégué, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition d'un établissement scolaire du pouvoir organisateur, des services administratifs du Collège ou d'un centre psycho-médico-social du pouvoir organisateur.

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

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

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

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

#### *Article 90*

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

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

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

#### *Article 91*

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

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

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière.

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

#### *Article 92*

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

### SECTION 20 *Congé précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre*

#### *Article 93*

Le membre du personnel définitif, en activité de service sollicitant sa mise à la pension au 1<sup>er</sup> septembre

d'une année scolaire peut, à sa demande, obtenir un congé débutant le premier jour de l'année scolaire et prenant fin au 31 août de cette même année.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service. L'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

La demande visée aux alinéas précédents est introduite au plus tard le 1<sup>er</sup> juin précédent, sauf circonstances exceptionnelles.

#### SECTION 21

##### *Congé précédant la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite au 1<sup>er</sup> septembre*

##### *Article 94*

Le membre du personnel définitif qui sollicite une disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite prenant cours au 1<sup>er</sup> septembre d'une année scolaire peut obtenir, pour les périodes pour lesquelles la disponibilité est sollicitée, un congé débutant le premier jour de l'année scolaire et prenant fin au 31 août de cette même année.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service. L'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

La demande du congé visé aux alinéas précédents est introduite en même temps que la demande de la disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

#### SECTION 22

##### *Congé prophylactique*

##### *Article 95*

Le membre du personnel temporaire et définitif bénéficie d'un congé prophylactique lorsque son conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple ou un membre de sa famille, habitant sous le même toit, est atteint d'une maladie transmissible, reconnue comme telle, impliquant la mise en œuvre de mesures de prophylaxie et de dépistage.

Si le membre du personnel présente lui-même des symptômes de la maladie, le congé de prophylaxie est converti en congé de maladie ordinaire.

La durée du congé dépend de la maladie transmissible dépistée. Elle est fixée par le médecin du Service Interne de Prévention et de Protection au travail.

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

#### SECTION 23

##### *Congé parental*

##### *Article 96*

Il peut être accordé au membre du personnel temporaire et définitif qui en fait la demande un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans.

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

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

##### *Article 97*

La demande motivée est introduite, par la voie hiérarchique, au plus tard le 15 juin, si le congé débute le premier jour de l'année scolaire, ou un mois au moins avant le début du congé.

#### SECTION 24

##### *Congé pour activités sportives*

##### *Article 98*

La présente section est applicable aux membres du personnel temporaire et définitif, à l'exception des titulaires d'une fonction de promotion.

##### *Article 99*

Au sens de la présente section, il faut entendre par :

- 1° « Décret du 8 décembre 2006 » : le décret de la Communauté française du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française;
- 2° « Manifestation sportive » : les Jeux Olympiques, les Jeux Paralympiques, les Championnats du Monde ou d'Europe, les Universiades ainsi que toute compétition y assimilée, compte tenu de la notoriété et du niveau de la compétition;



3° « Sportif de haut niveau » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 12, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°, du décret du 8 décembre 2006;

4° « Partenaire d'entraînement » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 12, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 3°, du décret du 8 décembre 2006;

5° « Arbitre international » : le membre du personnel affilié à une fédération sportive reconnue en application du décret du 8 décembre 2006 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.

#### Article 100

À sa demande, en vue de sa participation et/ou de sa préparation à la participation à une manifestation sportive, il peut être accordé un congé pour activités sportives au membre du personnel visé à l'article 98 qui dispose du statut de sportif de haut niveau, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international, ou qui atteint le niveau de performance requis par la fédération sportive à laquelle il est affilié pour la participation à la manifestation sportive considérée.

Peut également se voir accorder, à sa demande, un congé pour activités sportives, le membre du personnel visé à l'article 98 qui assure l'encadrement sportif et/ou physique et/ou psychologique d'un sportif de haut niveau.

Le congé visé au présent article est accordé pour le temps de la participation et/ou de la préparation à la participation à la manifestation sportive concernée.

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

#### Article 101

La durée du congé pour activités sportives ne peut excéder, en une ou plusieurs périodes, trente jours ouvrables, selon le cas, par année scolaire ou par exercice.

Par jours ouvrables, il y a lieu d'entendre les jours de scolarité et, en ce qui concerne les centres psycho-médico-sociaux, les jours de fonctionnement.

Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire, le congé prend en tout cas fin au plus tard au moment où la désignation ou l'engagement à titre temporaire prend fin.

#### Article 102

La demande de congé est introduite auprès du Collège ou de son délégué, accompagnée de l'avis de la fédération sportive concernée. Elle est introduite au moins trente jours avant le début du congé et mentionne la date à laquelle le congé sollicité prend cours ainsi que la durée de celui-ci.

#### Article 103

Il est mis fin d'office au congé pour activités sportives à la date à laquelle le membre du personnel perd la qualité de sportif de haut niveau, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international.

Pour des raisons exceptionnelles dûment motivées, il peut également être mis fin au congé pour activités sportives avant l'expiration de son terme, à la demande de l'intéressé. La demande est introduite selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 102.

### SECTION 25 Congé pour mission

#### Article 104

Le Collège ou son délégué peut accorder aux membres du personnel définitif à prestations complètes un congé pour mission exercée de manière régulière et continue, pour autant que la mission :

1° ait trait à l'enseignement ou à la guidance psychomédico-sociale

ou

2° s'exerce au sein du cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'État de l'État fédéral, dans le cabinet du ministre-président ou d'un ministre d'une Région, d'une Communauté, dans le cabinet d'un secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale ou dans le cabinet d'un membre du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune

ou

3° s'exerce auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés ou des Régions

ou

4° s'exerce au sein du cabinet du Roi.

#### *Article 105*

Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui a été reconnu inapte à exercer une fonction d'enseignement ou de guidance psycho-médico-sociale mais apte à exercer une fonction administrative peut solliciter un congé pour mission.

#### *Article 106*

Les congés pour mission sont accordés pour une période de deux ans maximum, renouvelable par périodes de deux ans maximum.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux congés pour missions visés à l'article 104, 2°.

La demande est introduite par la voie hiérarchique au plus tard trois mois avant le début du congé pour mission. La demande de congé dont la date de début coïncide avec celle de la rentrée scolaire est introduite au plus tard le 15 mai de l'année scolaire qui précède.

#### *Article 107*

L'emploi dont est titulaire le membre du personnel en congé pour mission devient vacant lorsque la durée de ce congé est de six années consécutives.

Si un nouveau congé pour mission est accordé au membre du personnel sans qu'il n'ait repris l'exercice effectif de ses fonctions, pendant une année scolaire au moins, la durée de ce nouveau congé est cumulée avec celle du congé pour mission précédent.

Pour le calcul des six années consécutives visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est également pris en compte, tout congé autre que le congé politique, de maternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, pour activité syndicale, pour activité dans un cabinet ministériel, pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire, pour maladie ou infirmité ou pour interruption de carrière, qui suit ou précède le congé pour mission sauf si entre ce dernier et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

Les alinéas 1<sup>er</sup> à 3 ne s'appliquent pas aux congés pour mission visés à l'article 104, 2° à 4°. Toutefois, si le membre du personnel est âgé de 60 ans au moins,

compte au moins 30 ans de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension et en exprime la demande, ces alinéas s'appliquent.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'emploi dont est titulaire le membre du personnel en congé pour mission visé à l'article 105, devient vacant le premier jour ouvrable du mois qui suit la notification de l'inaptitude par la Commission des pensions compétente, si cette inaptitude est définitive.

#### *Article 108*

Le membre du personnel en congé pour mission retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 107, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. S'il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi le lendemain du jour où son congé pour mission prend fin.

#### *Article 109*

Le congé pour mission est rémunéré. Le Collège ou son délégué prévoira, le cas échéant, le remboursement du traitement versé au membre du personnel auprès de l'organisme, du cabinet ou du groupe politique auprès duquel la mission est exercée.

### SECTION 26

#### *Congé pour maladie ou infirmité*

#### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

#### *Dispositions générales*

#### *Article 110*

Pour l'application de la présente section, il faut entendre par :

- 1° « période scolaire », la période s'étendant du premier jour de l'année scolaire à la veille de l'année scolaire suivante;
- 2° « jours ouvrables », les jours de scolarité et, en ce qui concerne les centres psycho-médico-sociaux, les jours de fonctionnement.

#### *Article 111*

Le membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité est soumis à la tutelle du service de contrôle médical compétent en ce qui concerne la constatation de son éventuelle inaptitude et de l'orga-

nisme chargé de contrôler les absences pour maladie ou infirmité.

#### Article 112

Le membre du personnel dont l'absence est due à un accident causé par la faute d'un tiers perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente à la condition de subroger la Commission communautaire française dans ses droits contre l'auteur de l'accident jusqu'à concurrence des sommes versées par la Commission communautaire française.

Les jours d'absence couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers à la Commission communautaire française, ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité dont bénéficie le membre du personnel.

Le membre du personnel transmet la déclaration d'accident ainsi qu'une subrogation conventionnelle, par la voie hiérarchique, à l'Administration de la Commission communautaire française. Le certificat médical établi sur le document *ad hoc*, doit être transmis au service de contrôle médical dont le membre du personnel dépend et ce, en fonction de son domicile.

#### Article 113

Jusqu'à la date à laquelle débute le congé de maternité, les jours d'absence directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité dont bénéficie le membre du personnel lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme chargé de contrôler les absences pour maladie ou infirmité confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse du membre du personnel.

Lorsqu'elles ont lieu durant les six semaines (ou huit semaines en cas de grossesse multiple) précédant l'accouchement, les périodes d'absence pour maladie, liée à la grossesse ou non, sont assimilées à des périodes de travail et peuvent donc être reportées après la naissance de l'enfant.

Les périodes d'absence visées au présent article sont rémunérées et assimilées à de l'activité de service.

#### Article 114

Sont également considérés comme étant une absence liée à la grossesse, les dix jours qui suivent

toute fausse-couche avant 180 jours de grossesse et dont l'enfant est mort-né.

Les périodes d'absence visées au présent article sont rémunérées et assimilées à de l'activité de service.

### SOUS-SECTION 2

#### *Du régime applicable au personnel définitif*

#### Article 115

Le membre du personnel définitif en activité de service qui est empêché d'exercer normalement ses fonctions par suite de maladie ou d'infirmité, peut bénéficier, pendant chaque période scolaire, de congés pour cause de maladie ou d'infirmité à raison de quinze jours ouvrables.

Le nombre de jours visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> est réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel n'acquiert la qualité de définitif qu'après le premier jour de l'année scolaire considérée, lorsqu'il ne se trouve en activité de service que durant une partie de la période scolaire considérée ou lorsqu'il comptabilise des absences irrégulières durant ladite période. Le nombre ainsi obtenu est, le cas échéant, arrondi à l'unité inférieure.

Lorsque le membre du personnel n'acquiert la qualité de définitif qu'après le premier jour de l'année scolaire considérée, la réduction à due concurrence visée à l'alinéa précédent est opérée en tenant compte de la durée totale des périodes au cours desquelles l'intéressé a été désigné ou engagé à titre temporaire depuis cette date jusqu'à la date de sa nomination ou de son engagement à titre définitif.

#### Article 116

À l'issue de chaque période scolaire, le nombre de jours peut être augmenté du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visés à l'article 115 que l'intéressé n'a pas épuisés, sans que le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité auquel peut prétendre le membre du personnel puisse dépasser 182 jours ouvrables.

#### Article 117

Les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées prioritairement sur le nombre de jours dont peut bénéficier le membre du personnel en application de l'article 115.

Lorsque le membre du personnel a bénéficié de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité en application de l'article 116, le nombre maximum de jours de congé fixé par cet article peut être reconstitué au cours de la carrière, à raison du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visé à l'article 115, que l'intéressé n'a pas épuisés à la fin de chaque période scolaire.

#### *Article 118*

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, lorsqu'il résulte d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps :

- 1° durant la période d'incapacité antérieure à la date de consolidation/durant la période d'incapacité temporaire;
- 2° durant les périodes d'absence postérieures à cette même date de consolidation, pour autant qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité liée à l'incapacité initiale mais intervenue après une reprise du travail.

Sauf pour l'application de l'article 119, les jours de congé accordés en application de l'alinéa précédent ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé dont bénéficie le membre du personnel en vertu des articles 115 à 117.

#### *Article 119*

Le membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de jours de congé à laquelle lui donnent droit les articles 115 à 117.

#### *Article 120*

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité sont assimilés à des périodes d'activité de service.

### SOUS-SECTION 3

#### *Du régime applicable au personnel temporaire*

#### *Article 121*

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 122, le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire et qui est empêché d'exercer normalement ses fonctions par suite de maladie ou d'infirmité,

peut bénéficier, pour l'année scolaire ou académique considérée, de congés pour cause de maladie ou d'infirmité à raison de quinze jours ouvrables.

Le nombre de jours visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est réduit à due concurrence lorsque la désignation ou l'engagement à titre temporaire ne couvre pas une année scolaire complète, lorsque le membre du personnel ne se trouve en activité de service que durant une partie de la période de désignation ou d'engagement à titre temporaire considérée ou lorsqu'il s'absente irrégulièrement. Le nombre ainsi obtenu est, le cas échéant, arrondi à l'unité inférieure.

Sans préjudice de l'application de l'article 115, alinéa 3, lorsque le membre du personnel a fait l'objet de plusieurs désignations ou engagements à titre temporaire au cours d'une année scolaire ou académique, la réduction à due concurrence visée à l'alinéa précédent est opérée sur la durée totale des périodes au cours desquelles l'intéressé a été désigné ou engagé à titre temporaire pendant l'année scolaire ou académique considérée.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque le membre du personnel met fin volontairement à ses fonctions avant le terme de l'année scolaire ou académique, son dernier traitement d'activité est diminué d'une somme égale à la différence entre la rémunération qu'il a obtenue sur la base de l'alinéa 1<sup>er</sup> et celle à laquelle il aurait pu prétendre en application de l'alinéa 2.

#### *Article 122*

Le membre du personnel faisant l'objet d'une première désignation bénéficia, à titre d'avance, d'une réserve de trente jours ouvrables de congé de maladie ou d'infirmité. Dès que l'application de l'article 121 lui a permis d'atteindre trente jours ouvrables de congé de maladie ou d'infirmité, le membre du personnel peut se constituer une réserve de maximum 182 jours ouvrables de congé pour cause de maladie ou d'infirmité au moyen du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visé à l'article 19 que l'intéressé n'a pas épuisé à la fin de chaque année scolaire.

#### *Article 123*

Les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées prioritairement sur le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le membre du personnel en application de l'article 121.

Lorsque le membre du personnel a bénéficié de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité

en application de l'article 122, le nombre maximum de jours de congé fixé par cet article peut être reconstitué au cours de la carrière, à raison du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visé à l'article 121, que l'intéressé n'a pas épuisé à la fin de chaque année scolaire.

#### Article 124

Lorsque l'absence pour cause de maladie ou d'infirmité du membre du personnel se prolonge au-delà de la période couverte par la désignation ou l'engagement à titre temporaire, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner l'octroi au membre du personnel d'une rémunération pendant une période postérieure à la date à laquelle sa désignation ou son engagement à titre temporaire aurait pris fin.

#### Article 125

Le membre du personnel temporaire victime d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficie d'un congé rémunéré durant la période d'incapacité consécutive à l'accident ou à la maladie. Ce congé ne peut toutefois lui être accordé au-delà de la date à laquelle sa désignation à titre temporaire prend fin.

Si la période d'incapacité se prolonge au-delà de la date visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est fait application au membre du personnel concerné de l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et de l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail.

### SOUS-SECTION 4 De la surveillance médicale

#### Article 126

Le membre du personnel absent pour raison de maladie est soumis au contrôle de l'organisme spécialisé désigné par le Collège ou son délégué.

L'examen de contrôle est réalisé à l'initiative de l'organisme visé au paragraphe précédent, à la demande de l'Administration de la Commission communautaire française, du chef d'établissement ou directeur de centre ou à la demande du membre du personnel.

#### Article 127

Sauf cas de force majeure dûment justifié, le membre du personnel qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché de se rendre à son travail, est tenu, dès le premier jour d'absence, d'en informer à son initiative et par la voie la plus rapide son chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique.

#### Article 128

Le membre du personnel qui prévoit que son incapacité de travail durera plus d'un jour doit se faire examiner à ses frais dans le courant de la première journée d'absence par un médecin de son choix, qui dresse immédiatement un certificat médical en utilisant exclusivement le formulaire *ad hoc*. Il lui appartient d'être toujours en possession de ce formulaire et de faire renouveler sa provision en temps opportun.

Le chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique doit veiller à ce que les formulaires susvisés soient remis aux membres du personnel.

#### Article 129

Le membre du personnel doit veiller à ce que son médecin traitant mentionne le nombre de jours de congé qu'il estime nécessaire et indique s'il est autorisé ou non à quitter son domicile. Le nom du médecin doit toujours être lisible.

Sauf cas de force majeure, dûment justifié, le membre du personnel qui est sous le couvert d'un certificat l'autorisant à se déplacer doit rester présent à son domicile ou résidence pendant les trois premiers jours de son absence.

Toutefois, si le membre du personnel veut être dispensé de cette obligation, il doit prendre contact avec l'organisme de contrôle, à ses frais, et préalablement à tout autre déplacement.

Le premier jour de l'absence, le certificat médical doit être envoyé soit affranchi comme lettre postale, soit par télécopie, soit par courrier électronique par les soins du membre du personnel à l'organisme de contrôle.

Le membre du personnel doit reprendre son service dès que son état de santé le lui permet, même si le certificat du médecin traitant avait prévu une durée d'absence plus longue.

Toutefois, si le chef d'établissement, le directeur de centre ou le supérieur hiérarchique estime que la reprise anticipée du membre du personnel risque de compromettre le bon fonctionnement du service, il invite le membre du personnel à produire un certificat médical l'autorisant à reprendre ses fonctions.

La production de ce certificat médical implique le remboursement à charge du pouvoir organisateur, au tarif conventionné, de la partie des honoraires du médecin traitant non prise en charge par la mutuelle.

Le chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique avertit immédiatement l'Administration de la Commission communautaire française de la reprise de fonction du membre du personnel.

Si le membre du personnel se sent incapable de reprendre son service à l'expiration de l'absence prévue, il doit envoyer à l'organisme de contrôle un nouveau certificat médical la veille du jour où le congé expire et informer son chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique de la prolongation. En l'absence d'information de la part du membre du personnel concerné, ce dernier est présumé prolonger son absence. Il appartient au chef d'établissement ou directeur de centre ou au supérieur hiérarchique de signaler la prolongation de l'absence à l'organisme de contrôle, dès le jour prévu pour la reprise.

Les membres du personnel qui se font soigner hors de leur résidence habituelle sont tenus de mentionner leur adresse temporaire sur le certificat médical. Tout changement d'adresse ultérieur devra être également signalé à l'organisme de contrôle.

#### *Article 130*

Pendant les absences pour maladie ou infirmité, les séjours à l'étranger sont soumis à l'autorisation préalable de l'organisme de contrôle.

Pour solliciter cette autorisation, les membres du personnel doivent d'initiative prendre contact avec l'organisme de contrôle du personnel, au moins une semaine avant la date prévue pour leur départ à l'étranger; ils produisent au médecin contrôle une attestation de leur médecin traitant justifiant la proposition du séjour à l'étranger.

#### *Article 131*

Le membre du personnel absent pour cause de maladie ou infirmité pour un seul et unique jour doit prévenir son chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique conformément à l'article 128 et rester à son domicile ou à sa rési-

dence à la disposition du médecin contrôleur. Le chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique doit informer le jour même l'organisme de contrôle de cette absence.

#### *Article 132*

Sauf cas de force majeure dûment justifié, le membre du personnel malade, mis sous contrôle spontané est tenu de téléphoner à l'organisme de contrôle dès le premier jour d'absence avant 10 heures du matin. Cette obligation ne dispense pas le membre du personnel d'avertir son chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique et de faire couvrir son absence par un certificat médical établi conformément aux articles 129 et 130.

La mise sous contrôle spontané d'un membre du personnel est établie par le Collège ou son délégué, soit d'initiative, soit sur proposition du chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique.

La décision motivée de mise sous contrôle spontané est notifiée au membre du personnel concerné par le Collège ou son délégué, par envoi recommandé.

L'organisme de contrôle peut, d'initiative ou à la demande du membre du personnel, proposer au Collège ou à son délégué de lever la mesure de contrôle spontané.

#### *Article 133*

Les examens de contrôle se font au domicile ou au lieu de résidence du membre du personnel malade. L'organisme de contrôle ne doit pas annoncer l'examen de contrôle.

Les membres du personnel autorisés à quitter leur domicile ou résidence peuvent être appelés par l'organisme de contrôle à se présenter pour un examen de contrôle.

#### *Article 134*

Si le médecin contrôleur estime que l'absence pour cause de maladie ou infirmité est justifiée, il communique immédiatement sa décision à l'intéressé.

Si le médecin contrôleur estime qu'une absence n'est pas ou n'est plus médicalement justifiée, il ordonne la reprise d'activité du membre concerné, le jour ouvrable suivant sa décision.

Il invite l'intéressé à viser le document contenant sa décision dont le modèle est fixé par le Collège.

#### *Article 135*

Sans préjudice du recours éventuel devant les juridictions de l'ordre judiciaire, lorsqu'un membre du personnel s'estime lésé par une décision du médecin contrôleur, ce dernier prend contact avec le médecin traitant du membre du personnel afin de provoquer une décision à l'amiable entre eux.

#### *Article 136*

En cas de désaccord entre les deux médecins visés à l'article 135, un médecin expert est désigné de commun accord par l'organisme chargé du contrôle d'une part et par le médecin traitant du membre du personnel concerné ou son remplaçant d'autre part.

Le médecin expert ne peut en aucun cas être ou avoir été médecin contrôleur au service de l'organisme de contrôle.

Les examens médicaux d'expertise ont lieu au cabinet du médecin expert si le membre du personnel est en état de se déplacer.

#### *Article 137*

L'expert examine le membre du personnel dans les deux jours ouvrables qui suivent le recours visé à l'article 136.

Le membre du personnel peut être accompagné de son médecin traitant ou de son remplaçant.

Le médecin traitant ou son remplaçant peut se faire représenter par un confrère délégué à cet effet.

À l'issue de l'examen, l'expert communique immédiatement et par écrit sa décision à l'intéressé.

#### *Article 138*

Si le médecin expert considère que l'absence pour cause de maladie ou infirmité n'est pas ou n'est plus justifiée, le membre du personnel reprend ses fonctions le premier jour ouvrable qui suit la décision.

#### *Article 139*

La procédure d'appel suspend la décision du médecin contrôleur.

#### *Article 140*

Les honoraires du médecin expert, ainsi que ceux du médecin traitant ou de son remplaçant sont à charge de la partie perdante.

En ce qui concerne le médecin traitant, il s'agit de la partie des honoraires au tarif conventionné non prise en charge par la mutuelle.

#### *Article 141*

Tout recours devant les juridictions de l'ordre judiciaire suspend la décision du médecin contrôleur ou du médecin expert.

#### *Article 142*

En cas de décision défavorable au membre du personnel, coulée en force de chose jugée, rendue par ladite juridiction, le membre du personnel est placé en disponibilité pour convenance personnelle pour la période à partir de la date de la fin de la maladie telle que fixée par la juridiction jusqu'à la date de reprise des fonctions s'il s'agit d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif.

Les autres membres du personnel sont considérés en absence non réglementairement justifiée et non rémunérée.

#### *Article 143*

Les congés de maternité donnent lieu à l'introduction auprès de l'organisme de contrôle d'un certificat médical précisant la date probable de l'accouchement.

Ce certificat est fourni à titre purement informatif.

#### *Article 144*

L'inobservance des dispositions des articles 126 à 143 entraîne le caractère irrégulier de l'absence et la perte du droit au traitement pour cette période d'absence.

Sauf cas de force majeure dûment justifié, tout membre du personnel non autorisé à quitter son do-

micile ou lieu de résidence, mais absent lors de la visite du médecin contrôleur, supporte les frais de déplacement de celui-ci selon le tarif en vigueur pour les médecins conventionnés. Ces frais pourront lui être réclamés par le Collège ou son délégué.

#### Article 145

Le chef d'établissement, le directeur de centre ou le supérieur hiérarchique qui se trouverait dans le cas de connaître un abus en matière d'absence pour maladie ou infirmité est tenu de le signaler au Collège ou à son délégué dès le premier jour d'absence.

### SECTION 27

#### *Incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle*

#### Article 146

Le membre du personnel définitif et temporaire victime d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle se voit accorder un congé sans limite de temps, si les absences sont reconnues par le service de contrôle médical comme imputables à l'accident ou la maladie professionnelle. Le congé peut être, le cas échéant, discontinu.

La déclaration d'accident est transmise dans les meilleurs délais, par la voie hiérarchique, à l'Administration de la Commission communautaire française.

Le certificat médical, établi sur le document *ad hoc*, doit être transmis, en cas d'absence liée à l'accident ou à la maladie, au service de contrôle médical dont dépend le membre du personnel en fonction de son domicile.

Le membre du personnel est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

Les jours de congé accordés dans le cadre de l'accident du travail, de l'accident survenu sur le chemin du travail ou de la maladie professionnelle sont pris en compte pour une éventuelle déclaration d'aptitude physique définitive par la commission des pensions compétente.

#### Article 147

La victime d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à une indemnité pour frais mé-

dicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie, à une indemnisation de ses frais de déplacement qui résultent de l'accident et, en cas d'incapacité permanente de travail, à une rente. En cas de décès, les ayants droits peuvent bénéficier d'une rente, dans le respect de la législation en vigueur.

#### Article 148

Le congé ne peut être accordé au membre du personnel temporaire au-delà de la date à laquelle la désignation à titre temporaire prend fin. Si la période d'incapacité se prolonge au-delà de cette date, le membre du personnel bénéficiera d'une indemnité équivalant à 90 % de sa rémunération au moment de l'accident.

Afin de pouvoir bénéficier de cette indemnisation, le membre du personnel temporaire doit continuer à couvrir ses périodes d'incapacité temporaire par des certificats médicaux, établis sur les documents *ad hoc*, et transmis au service de contrôle médical dont il dépend en fonction de son domicile. Il doit avertir l'Administration de la Commission communautaire française de la durée de son incapacité temporaire.

### SECTION 28

#### *Congés pour interruption de carrière*

#### Article 149

L'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux est d'application aux membres du personnel sur base des dispositions de la présente section.

#### Article 150

Les congés pour interruption de carrière peuvent être accordés aux membres du personnel définitif.

Les membres du personnel temporaires qui, au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire, peuvent se voir accorder, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les membres du personnel définitifs une interruption de la carrière professionnelle pour les raisons suivantes :

1° pour donner des soins palliatifs;

2° pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deu-



xième degré, qui souffre d'une maladie grave. Toutefois, la possibilité d'interrompre la carrière de manière complète ou partielle est dans ce cas limitée respectivement à trois mois maximum et à six mois maximum par patient;

3° lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

#### Article 151

§ 1<sup>er</sup>. – Le membre du personnel a droit à l'interruption complète de la carrière professionnelle, quel que soit le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles il est nommé.

§ 2. – Si le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé atteint plus de la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes, il a droit :

1° à l'interruption partielle de la carrière professionnelle à mi-temps, s'il compte moins de dix années d'ancienneté de service;

2° à l'interruption partielle de la carrière professionnelle à mi-temps, à  $\frac{1}{4}$  temps ou à  $\frac{1}{5}$  temps s'il compte au moins dix années d'ancienneté de service.

L'alinéa précédent n'est pas applicable à l'interruption de la carrière professionnelle prise en application du § 5.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes de manière à correspondre à une charge à mi-temps, à trois quarts temps ou à quatre cinquièmes temps.

Pour déterminer la fraction visée à l'alinéa précédent, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement sont additionnées.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prêter un maximum de deux heures ou périodes supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

La fonction doit être considérée comme une fonction principale.

§ 3. – Pour l'application des §§ 1<sup>er</sup> et 2, le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge est supposé exercer le nombre d'heures ou de périodes qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge.

§ 4. – Le traitement est alloué au prorata des heures ou des périodes réellement prestées.

§ 5. – Tout membre du personnel a droit à l'interruption complète de sa carrière professionnelle, ou à une réduction de ses prestations d'un cinquième ou de la moitié du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes, pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des dispositions des articles 100*bis* et 102*bis* de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Pour l'application du présent article, on entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins prodigués à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

§ 6. – Ont droit à l'interruption complète de leur carrière professionnelle ou à une réduction de leurs prestations d'un cinquième ou de la moitié du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes les membres du personnel qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave, en vertu des articles 4*ter*, 4*ter*/1 et 4*ter*/2 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psychomédico-sociaux.

§ 7. – Ont droit à l'interruption complète de leur carrière professionnelle ou à une réduction de leurs prestations d'un cinquième ou de la moitié du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes les membres du personnel qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental, en vertu des articles 4*quater* et 4*quater*/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psychomédico-sociaux.

Toutefois, la possibilité de modifier la fraction d'interruption des prestations après un fractionnement de l'interruption de carrière complète, telle que prévue au

§ 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, de l'article 4<sup>quater</sup>/1 précité, ne leur est pas applicable.

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent en outre, moyennant l'accord du Collège ou de son délégué, obtenir une réduction de leurs prestations d'un dixième du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes, en vertu des articles 4<sup>quater</sup> et 4<sup>quater</sup>/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991 précité.

#### Article 152

Par dérogation à l'article 151, § 2, le membre du personnel nommé à une fonction de promotion ne peut bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle, à l'exception de l'interruption partielle, pour la seule fraction de charge de  $\frac{1}{5}$  et pour un maximum de 48 mois à partir de 58 ans.

Par dérogation à l'article 151, § 2, le membre du personnel nommé à une fonction de sélection ne peut bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle qu'à mi-temps.

Cet article n'est pas applicable lorsque l'interruption de carrière professionnelle est sollicitée par les membres du personnel pour les raisons suivantes :

- 1° pour donner des soins palliatifs;
- 2° pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave;
- 3° lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

#### Article 153

§ 1<sup>er</sup>. – L'interruption de la carrière professionnelle est accordée pour une période débutant le premier jour de l'année scolaire ou de l'exercice ou le 1<sup>er</sup> octobre et se terminant le dernier jour de cette année scolaire, vacances d'été comprises ou le dernier jour de l'exercice.

Toutefois, par dérogation aux dispositions qui précèdent, l'interruption de la carrière professionnelle peut débuter le jour qui suit la fin d'un repos d'accouchement ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse. Dans ce cas, l'interruption de carrière doit être sollicitée avant le début du repos d'accouchement ou avant le début du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.

Lorsqu'il est procédé au remplacement du membre du personnel qui a obtenu une interruption de la carrière professionnelle, ce remplacement est effectué conformément aux dispositions de l'article 157.

§ 2. – Pour le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion, l'interruption de carrière partielle prend cours le premier jour d'un mois ou le premier jour qui suit les congés d'hiver et ne se termine qu'à la condition que celui-ci soit, soit dans les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à charge du Trésor public, soit dans les conditions pour bénéficier d'une disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite pour l'ensemble de ses prestations.

La demande d'interruption partielle de la carrière est introduite par le membre du personnel au plus tard le 180<sup>ème</sup> jour qui précède la date à laquelle il souhaite bénéficier de l'interruption de carrière.

§ 3. – Les autres membres du personnel peuvent interrompre leur carrière professionnelle pour une période de six à douze mois.

§ 4. – Les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 3 ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 5.

L'interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs est accordée pour une période d'un mois, pouvant éventuellement être prolongée une seule fois pour une nouvelle période d'un mois. Elle prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la notification visée à l'article 154, § 3, a été faite ou plus tôt, moyennant l'accord du Collège ou de son délégué.

§ 5. – Les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 3 ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 6.

Sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 150, alinéa 2, 2°, la possibilité d'interrompre complètement ou partiellement sa carrière pour la raison visée à l'article 151, § 6, est octroyée dans les conditions et selon les modalités déterminées par les articles 4<sup>ter</sup>, 4<sup>ter</sup>/1 et 4<sup>ter</sup>/2 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psychomédico-sociaux.

L'interruption de la carrière professionnelle accordée en application de l'article 151, § 6, prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la notification visée à l'article 154, § 4, a été

faite ou plus tôt moyennant l'accord du Collège ou de son délégué.

§ 6. – Les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 3 ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 7.

Les membres du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent interrompre leur carrière de manière complète ou réduire leurs prestations de travail dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles 4<sup>quater</sup> et 4<sup>quater</sup>/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médicosociaux.

Toutefois, la possibilité de modifier la fraction d'interruption des prestations après un fractionnement de l'interruption de carrière complète, telle que prévue au § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa de l'article 4<sup>quater</sup>/1 précité, ne leur est pas applicable.

§ 7. – Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de la carrière professionnelle accordée en application des §§ 5, 6 et 7 de l'article 151 se termine en tout cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement à titre temporaire prend fin.

Lorsqu'il est procédé au remplacement du membre du personnel qui a obtenu une interruption de la carrière professionnelle accordée en application des §§ 5, 6 et 7 de l'article 151, ce remplacement est effectué conformément aux dispositions de l'article 157.

§ 8. – La durée totale de l'interruption partielle et complète de la carrière professionnelle avant et après 55 ans ou 50 ans dans les situations prévues à l'article 3, §§ 3 et 4, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, dont peuvent bénéficier les membres du personnel correspond à celle fixée par la réglementation fédérale en la matière.

§ 9. – Pour bénéficier des dispositions de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, le membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans ou 50 ans dans les situations prévues à l'article 3, §§ 3 et 4, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, doit introduire une demande écrite dans laquelle il sollicite une interruption partielle de la carrière professionnelle et s'engage à interrompre sa carrière jusqu'à sa retraite de manière irréversible. Il

doit obtenir l'autorisation du Collège ou de son délégué.

#### Article 154

§ 1<sup>er</sup>. – Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle communique par la voie hiérarchique par écrit au Collège ou à son délégué la date à laquelle cette interruption prendra cours et la durée de celle-ci.

En outre, le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle.

§ 2. – Cette communication est faite au moins un mois avant le début de l'interruption et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin inclus précédant la prise de cours de l'interruption lorsque celle-ci prend cours le premier jour de l'année scolaire ou de l'exercice, sauf dérogation accordée par le Collège ou son délégué.

§ 3. – Les §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas applicables aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 5.

Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs en informe par écrit par la voie hiérarchique le Collège ou son délégué.

Le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle.

En outre, le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs et d'où il ressort que le membre du personnel s'est déclaré disposé à donner ces soins palliatifs, sans que soit mentionnée l'identité du patient.

Si le membre du personnel souhaite prolonger d'un mois la période d'interruption de la carrière professionnelle dont il bénéficie pour donner des soins palliatifs, il doit introduire une deuxième attestation délivrée conformément à l'alinéa précédent. Un membre du personnel ne peut introduire que deux attestations relatives aux soins palliatifs dispensés à la même personne.

§ 4. – Les §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas applicables aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 6.

Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie

grave, en informe par la voie hiérarchique par écrit le Collège ou son délégué.

Le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle et indique la durée de celle-ci.

En outre, le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, et d'où il ressort que le membre du personnel est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

Chaque fois que le membre du personnel souhaite prolonger la période d'interruption de la carrière professionnelle dont il bénéficie en application de l'article 151, § 6, il doit introduire une nouvelle attestation délivrée conformément à l'alinéa précédent.

§ 5. – Les §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas applicables aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 7.

Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant en informe par la voie hiérarchique par écrit le Collège ou son délégué.

Cette notification doit être faite au moins trente jours avant le début du congé parental, sauf dérogation accordée par le Collège ou son délégué, et mentionner la date à laquelle le congé parental prendra cours ainsi que la durée de celui-ci.

Le membre du personnel fait également savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle.

Au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le membre du personnel fournit, selon le cas :

- 1° un extrait d'acte de naissance de l'enfant;
- 2° une attestation de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence;
- 3° une attestation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant de 66 % au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Un extrait du registre de la population ou du registre des étrangers prouvant la composition de la famille doit être fourni dans tous les cas.

## Article 155

§ 1<sup>er</sup>. – Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle, le membre du personnel est en congé. Il ne perçoit pas de traitement. Pour le reste, ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Le montant de l'allocation d'interruption de carrière est fixé par référence au nombre d'heures ou de périodes afférent à la (aux) fonction(s) pour la (les) quelle(s) le membre du personnel bénéficie d'une nomination ou, le cas échéant, d'une désignation à titre temporaire.

§ 2. – Pendant l'interruption de sa carrière, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

§ 3. – Durant l'interruption de la carrière, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions d'application en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu. Le membre du personnel conserve son droit au remboursement des soins de santé.

§ 4. – Le repos d'accouchement ou le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle qui intervient en cours d'interruption de la carrière ne met pas fin à celle-ci, mais la suspend, même si le congé de maternité a été scindé. En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle.

## Article 156

§ 1<sup>er</sup>. – Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle, à l'exception du membre du personnel visé à l'article 153, § 9, peut être autorisé par le Collège ou son délégué à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application de la présente disposition, est notamment considérée comme raison exceptionnelle la pénurie dûment constatée par Collège ou son délégué dans la fonction à laquelle le membre du personnel qui a interrompu sa carrière est nommé.

Le préavis doit être adressé par la voie hiérarchique au Collège ou à son délégué.

§ 2. – Les membres du personnel visés à l'article 153, § 1<sup>er</sup>, ne peuvent en aucun cas reprendre leurs fonctions ou les exercer à nouveau complètement après le 1<sup>er</sup> mai de l'année scolaire, sauf en cas de pénurie dûment constatée dans la fonction à laquelle le membre du personnel qui a interrompu sa carrière est nommé.

§ 3. – L'Administration de la Commission communautaire française avise l'Office national de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent la décision du Collège ou de son délégué, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

§ 4. – Le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs peut, après le décès de la personne ayant reçu les soins, être autorisé par le Collège ou son délégué à reprendre ses fonctions ou à exercer celles-ci de manière complète, avant que la période d'interruption de carrière soit expirée.

Cette demande doit être adressée par la voie hiérarchique au Collège ou à son délégué.

#### *Article 157*

§ 1<sup>er</sup>. – Un membre du personnel qui interromp sa carrière professionnelle est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, en disponibilité par défaut total d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

§ 2. – Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel peut toutefois être remplacé temporairement par un membre du personnel nommé dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> s'appliquent à l'emploi de recrutement temporairement abandonné, soit entièrement, soit partiellement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel exerçant une fonction de promotion et bénéficiant d'une interruption de carrière en vertu de l'article 152, alinéa 1<sup>er</sup>, pourront être secondés.

§ 3. – Sans préjudice des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement.

#### *Article 158*

Si, par décision de l'Inspecteur régional du chômage prise en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 12 août 1991 précité, un membre du personnel qui interromp sa carrière professionnelle se voit refuser le droit aux allocations, le chef d'établissement est tenu d'en informer, sans délai, l'Administration de la Commission communautaire française.

Toutefois, le membre du personnel reste en interruption de carrière sans allocation. Le membre du personnel ne peut bénéficier qu'une seule fois de la présente disposition. Si, au cours d'une année scolaire ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, son interruption de carrière est, en ce qui concerne le membre du personnel définitif, de plein droit transformée, à dater de la notification de refus d'allocation, en disponibilité pour convenance personnelle jusqu'au terme prévu de ladite interruption et, en ce qui concerne les membres du personnel temporaires, il est mis fin de plein droit à l'interruption de la carrière à la même date.

### **CHAPITRE 3 De l'inactivité**

#### **SECTION 1<sup>ÈRE</sup> Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix**

#### *Article 159*

Sont considérés comme périodes de non-activité :

- 1° les mois entiers du calendrier durant lesquels le membre du personnel des rappels disciplinaires par application des lois sur la milice;
- 2° les mois entiers du calendrier durant lesquels le membre du personnel accomplit en temps de paix, à un titre quelconque, des prestations volontaires dans les forces armées belges;
- 3° les mois entiers du calendrier durant lesquels le membre du personnel, objecteur de conscience, effectue son terme de service à la protection civile ainsi que des rappels disciplinaires.

Pendant ces périodes de non-activité, le membre du personnel n'a pas droit au traitement. Il conserve néanmoins ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à une nomination à une fonction de sélection et à une fonction de promotion. Il est en outre réputé accomplir des services effectifs.

SECTION 2  
*Absence de longue durée justifiée  
par des raisons familiales*

*Article 160*

Le Collège ou son délégué peut, pour autant que l'intérêt de l'établissement d'enseignement ne s'y oppose pas, autoriser le membre du personnel 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 officielle.

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 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.

Durant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité. Il ne peut exercer aucune activité lucrative. Il ne promérte pas de jours de congé de maladie. L'absence n'est pas rémunérée.

*Article 161*

La demande motivée est introduite par la voie hiérarchique un mois au moins avant le début de l'absence, et au plus tard le 15 juin de l'année scolaire précédente lorsqu'il est prévu que l'absence débute le premier jour de l'année scolaire.

*Article 162*

À la demande du membre du personnel et moyennant préavis de trois mois et demi, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours. Ce délai doit être prolongé de la durée des vacances annuelles qui tombent dans cette période de préavis.

CHAPITRE 4  
**De la disponibilité**

SECTION 1<sup>ÈRE</sup>  
*Dispositions générales*

*Article 163*

Le membre du personnel peut être mis en disponibilité :

- 1° pour convenance personnelle;
- 2° pour convenance personnelle précédant la pension de retraite;
- 3° par défaut d'emploi;
- 4° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou de l'enseignement;
- 5° pour maladie.

*Article 164*

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

SECTION 2  
*Disponibilité pour convenance personnelle*

*Article 165*

Le membre du personnel peut obtenir une disponibilité pour convenance personnelle portant sur la totalité des prestations afférentes à la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

La disponibilité pour convenance personnelle est accordée pour une période d'un jour au moins et de cinq ans au plus.

Elle peut être accordée à n'importe quel moment de l'année.

Le membre du personnel qui introduit une demande précise la période pendant laquelle il souhaite être en disponibilité.

Toutefois, si le membre du personnel sollicite une mise en disponibilité du premier au dernier jour de l'année scolaire, il est censé avoir utilisé douze mois de son quota de disponibilité pour convenance personnelle.

Les congés pris antérieurement sous le régime de la disponibilité pour convenance personnelle sont pris en compte dans le calcul des congés pris sur l'ensemble de la carrière, sans pouvoir dépasser cinq ans maximum pour l'ensemble de la carrière en une ou plusieurs périodes.

#### *Article 166*

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absence pour maladie.

Le membre du personnel ne promérite pas de jours de congé de maladie pendant la période de disponibilité pour convenance personnelle.

Cependant, un congé de maternité peut, à la demande du membre du personnel, suspendre la disponibilité pour convenance personnelle : pendant cette période, le membre du personnel se retrouve en activité de service et perçoit à nouveau son traitement d'activité. La disponibilité pour convenance personnelle est, dans ce cas, suspendue la veille du premier jour du congé de maternité et reprendra cours le lendemain de la fin de ce congé.

#### *Article 167*

La demande est introduite, par la voie hiérarchique, au moins un mois avant le début de la période de disponibilité pour convenance personnelle et au plus tard le 15 juin lorsque la disponibilité prend cours le premier jour de l'année scolaire suivante. Ce délai peut être réduit de commun accord.

#### *Article 168*

La disponibilité pour convenance personnelle prend fin à l'échéance prévue ou à une date antérieure, si le membre du personnel le demande et si accord lui en est donné.

#### *Article 169*

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'a droit à aucun traitement d'attente.

Lorsque le membre du personnel a bénéficié d'une mise en disponibilité pour convenance personnelle pendant l'année scolaire, son traitement ou son traitement d'attente durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

Le membre du personnel ne conserve pas ses titres à l'avancement de traitement pendant la période de disponibilité pour convenance personnelle.

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

#### *Article 170*

Lorsque la disponibilité a une durée de deux années consécutives, l'emploi du membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle est déclaré vacant.

Pour le calcul de ces deux années consécutives, est également pris en compte, tout congé (portant sur la totalité des prestations) autre que le congé politique, de maternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, pour activité syndicale, pour activité dans un cabinet ministériel, pour exercer provisoirement une autre fonction ou la même fonction dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire, pour maladie ou infirmité ou pour interruption de carrière, qui suit ou précède la disponibilité pour convenance personnelle sauf si entre cette dernière et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

Le membre du personnel en disponibilité depuis au moins deux ans qui n'a pas été remplacé dans son emploi par un membre du personnel nommé à titre définitif occupe à nouveau cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi à partir de la date à laquelle il aurait été réintégré s'il n'avait pas été remplacé dans cet emploi.

### SECTION 3

#### *Disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite*

#### SOUS-SECTION 1<sup>ÈRE</sup>

##### *Le pot DPPR*

#### *Article 171*

Le membre du personnel définitif dispose d'un pot de jours de disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, ci-après « pot DPPR ».

Le pot DPPR est constitué d'autant de mois que le membre du personnel compte d'années complètes d'ancienneté de service à la date à laquelle il béné-

ficie pour la première fois de la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

Ces années sont constituées des services entrant en ligne de compte, pour leur durée réelle, dans le calcul de la pension de retraite, en ce compris l'expérience utile dans les limites du statut pécuniaire, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes bonifiées à titre de services admis pour la détermination du traitement.

La durée de la disponibilité ne peut excéder le nombre de mois du pot DPPR.

Avant de demander à être mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, le membre du personnel s'informe auprès du Service Fédéral des Pensions de la date la plus proche de mise à la retraite et en informe l'Administration de la Commission communautaire française au moment d'introduire la demande de disponibilité.

Le pot DPPR peut être utilisé pour bénéficier d'une disponibilité pour convenance personnelle partielle ou complète précédant la pension de retraite. Dans le cadre d'une disponibilité partielle, le pot est multiplié par quatre en cas de disponibilité à  $\frac{1}{4}$  temps, par deux en cas de disponibilité à  $\frac{1}{2}$  temps et par  $\frac{4}{3}$  en cas de disponibilité à  $\frac{3}{4}$  temps. Le résultat de ce calcul est arrondi, s'il échet, à l'unité supérieure.

La durée du pot DPPR est arrêtée à la date à laquelle le membre du personnel bénéficie pour la première fois d'une disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

## SOUS-SECTION 2

### *Mise en disponibilité complète*

#### *Article 172*

Le membre du personnel nommé à titre définitif âgé de 58 ans minimum peut bénéficier d'une mise en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite s'il compte au moins vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension de retraite, ne répond pas aux conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, ne bénéficie pas d'une interruption de carrière irréversible, et si la durée de son pot DPPR le permet.

Sont considérés comme des services admissibles les services accomplis dans l'enseignement ou dans un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par l'État ou la Communauté française, les services accomplis dans un service public, en ce y compris l'enseignement non subventionné de la Com-

mission communautaire française, les services militaires, les bonifications pour diplômés dans les limites fixées par la loi et l'expérience utile acquise dans une entreprise, dans les limites fixées par le statut pécuniaire.

#### *Article 173*

La mise en disponibilité complète débute obligatoirement le premier jour d'un mois et est irréversible.

#### *Article 174*

La demande du membre du personnel est adressée, par voie hiérarchique, au plus tard le trentième jour qui précède le début de la mise en disponibilité et au plus tard le 15 juin qui précède si elle débute le 1<sup>er</sup> septembre.

#### *Article 175*

Le membre du personnel n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie durant sa disponibilité complète.

#### *Article 176*

§ 1<sup>er</sup>. – Le membre du personnel qui bénéficie d'une disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite perçoit un traitement d'attente égal à autant de soixantièmes du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour ce calcul sont pris en considération, pour leur durée réelle, les services qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes bonifiées à titre de services admis pour la détermination du traitement.

En revanche, l'expérience utile est ajoutée aux services qui entrent en ligne de compte dans les limites fixées par le statut pécuniaire.

§ 2. – Le membre du personnel qui est mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite à l'issue d'un congé pour prestations réduites ou d'une interruption de carrière complète ou partielle ou qui obtient la transformation d'une disponibilité pour maladie en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, est présumé avoir obtenu comme dernier traitement d'activité, le traitement dont il aurait bénéficié



s'il avait continué à exercer ses prestations précédant le congé ou la disponibilité susmentionnés jusqu'à la veille de sa mise en disponibilité pour convenance personnelles précédant la pension de retraite.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme prestations, celles pour lesquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif.

Pour le membre du personnel qui obtient la transformation d'une disponibilité pour convenance personnelle en disponibilité pour convenance personnelles précédant la pension de retraite, le dernier traitement d'activité est le traitement dont il bénéficiait à la veille de la disponibilité pour convenance personnelle.

#### *Article 177*

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite perçoit un pécule de vacances et une allocation de fin d'année.

Le membre du personnel en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite qui bénéficie d'une pension de survie peut demander la réduction du traitement d'attente qui lui est dû, de manière à conserver le bénéfice de la pension de survie qu'il perçoit.

#### *Article 178*

La disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite prend fin dès que le membre du personnel peut bénéficier d'une pension de retraite. Le membre du personnel est tenu d'informer l'Administration de la Commission communautaire française de la date à laquelle il peut prétendre à cette pension de retraite.

#### *Article 179*

L'emploi du membre du personnel en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite devient vacant.

### SOUS-SECTION 3 *Mise en disponibilité partielle*

#### *Article 180*

Le membre du personnel nommé à titre définitif âgé de 55 ans minimum peut bénéficier d'une mise en disponibilité partielle s'il ne répond pas aux conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, ne bénéfi-

cie pas d'une interruption de carrière irréversible, si la durée de son pot DPPR le permet et s'il répond aux conditions d'accès spécifiques à chaque type de disponibilité partielle.

#### *Article 181*

La mise en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite débute obligatoirement le premier jour d'un mois et est irréversible. Elle peut néanmoins toujours être convertie, soit en une mise en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, soit en une mise en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite supérieure, pour autant que le pot DPPR le permette. Toutefois, le membre du personnel ne pourra bénéficier de cette nouvelle disponibilité qu'au cours d'une année scolaire ultérieure à celle pendant laquelle a pris cours la disponibilité partielle dont il bénéficie.

#### *Article 182*

Il existe trois types de disponibilité partielle :

- 1° la disponibilité à  $\frac{1}{4}$  temps, autorisée pour les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement comportant des prestations complètes, ou dans une fonction de promotion comportant des prestations complètes, à condition de ne pas bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle à  $\frac{1}{5}$  temps accessible aux titulaires d'une fonction de promotion à partir de 58 ans;
- 2° la disponibilité à  $\frac{1}{2}$  temps, autorisée pour les membres du personnel nommés à titre définitif pour plus d'une demi-charge dans une fonction de recrutement ou de sélection;
- 3° la disponibilité à  $\frac{3}{4}$  temps, autorisée pour les membres du personnel nommés à titre définitif pour au moins une demi-charge dans une fonction de recrutement ou de sélection.

#### *Article 183*

La demande du membre du personnel est adressée, par la voie hiérarchique, au plus tard le trentième jour qui précède le début de la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite et au plus tard le 15 juin qui précède lorsque la disponibilité prend cours le 1<sup>er</sup> septembre.

*Article 184*

Le membre du personnel qui bénéficie d'une disponibilité est tenu d'accomplir, suivant le type de disponibilité choisie, au minimum :

- 1° pour une disponibilité à  $\frac{1}{4}$  temps, les  $\frac{3}{4}$  de la durée des prestations complètes liées à la fonction qu'il exerce. Le cas échéant, le nombre de périodes ou d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure;
- 2° pour une disponibilité à  $\frac{1}{2}$  temps, la moitié de la durée des prestations complètes liées à la fonction qu'il exerce. Le cas échéant, le nombre de périodes ou d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure. Le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection est tenu d'accomplir au minimum cinq demi-journées par semaine;
- 3° pour une disponibilité à  $\frac{3}{4}$  temps, le quart de la durée des prestations complètes liées à la fonction qu'il exerce. Le cas échéant, le nombre de périodes ou d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

Les périodes faisant l'objet d'une perte partielle de charge peuvent entrer en ligne de compte pour atteindre la quotité de charge imposée, à condition toutefois que le membre du personnel concerné sollicite un complément de charge pour ces périodes, même s'il ne l'obtient pas.

*Article 185*

Le membre du personnel en disponibilité reste soumis au contrôle médical pour la charge pour laquelle il demeure en activité de service. Il reste également soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

*Article 186*

§ 1<sup>er</sup>. – Il est accordé au membre du personnel, pour les périodes qui ne sont plus prestées, un traitement d'attente s'élevant à 50 % du dernier traitement d'activité attribué à ce nombre de périodes. Les membres du personnel déclarés en perte partielle de charge et demandeurs d'un complément de charge qui leur permettrait d'atteindre la moitié des prestations requises pour la fonction en cause sont présumés exercer cette fonction par demi-prestation.

§ 2. – Le membre du personnel mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite à l'issue d'un congé pour prestations réduites ou d'une interruption de carrière complète ou

partielle ou qui obtient la transformation d'une disponibilité pour maladie en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, est présumé avoir obtenu comme dernier traitement d'activité, le traitement dont il aurait bénéficié s'il avait continué à exercer ses prestations précédant le congé ou la disponibilité susmentionnés jusqu'à la veille de sa mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme prestations, celles pour lesquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif.

Pour le membre du personnel qui obtient la transformation d'une disponibilité pour convenance personnelle en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, le dernier traitement d'activité est le traitement dont il bénéficiait à la veille de la disponibilité pour convenance personnelle.

Le membre du personnel qui transforme une disponibilité pour convenance personnelle partielle précédant la pension de retraite en une disponibilité pour convenance personnelle complète précédant la pension de retraite, est présumé avoir obtenu comme dernier traitement d'activité, le traitement qu'il aurait perçu s'il avait continué à exercer des prestations jusqu'à la veille de la nouvelle disponibilité.

Les prestations à prendre en compte sont celles pour lesquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif.

*Article 187*

Le membre du personnel en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite perçoit un pécule de vacances et une allocation de fin d'année.

Le membre du personnel en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite qui bénéficie d'une pension de survie peut demander la réduction du traitement d'attente qui lui est dû, de manière à conserver le bénéfice de la pension de survie qu'il perçoit.

*Article 188*

L'emploi du membre du personnel en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite devient vacant à concurrence des périodes abandonnées.

SOUS-SECTION 4  
*De l'exercice d'une activité lucrative*

*Article 189*

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle ne peut en aucun cas exercer une fonction dans un établissement scolaire ou un centre psycho-médico-social organisés ou subventionnés par la Communauté française ou la Commission communautaire française, à l'exception de l'enseignement universitaire, dans la limite de 7.421,57 euros bruts par année civile.

Il peut en revanche être autorisé à exercer :

- 1° une activité professionnelle régie par la législation relative aux contrats de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue, pour autant que les revenus professionnels bruts ne dépassent pas 7.421,57 euros bruts par année civile. Ce montant est porté à 11.132,37 euros lorsque le membre du personnel ou son conjoint perçoit des allocations familiales ou des allocations qui en tiennent lieu pour au moins un enfant;
- 2° une activité professionnelle en qualité d'indépendant (ou d'aidant ou de conjoint aidant), pour autant que les revenus professionnels ne dépassent pas 5.937,26 euros bruts par année civile. Ce montant est porté à 8.905,89 euros lorsque le membre du personnel ou son conjoint perçoit des allocations familiales ou des allocations qui en tiennent lieu pour au moins un enfant.

Par revenus professionnels, il y a lieu d'entendre ici les revenus professionnels bruts, diminués des dépenses ou charges professionnelles, retenus par l'Administration des Contributions directes pour l'établissement de l'impôt relatif à l'année concernée.

Si l'activité d'aidant est exercée par le conjoint, il y a lieu de prendre en considération la part des revenus professionnels de l'exploitant qui est à attribuer à l'aidant conformément à l'article 86 du Code des impôts sur les revenus. La quote-part des revenus professionnels attribuée au conjoint conformément à l'article 87 de ce Code est ajoutée aux revenus de l'exploitant. Si l'activité en qualité de travailleur indépendant ou d'aidant est exercée à l'étranger, il est tenu compte des revenus professionnels imposables produits par cette activité.

Si l'activité comme travailleur indépendant ou comme aidant est, en raison de sa nature ou de circonstances particulières, interrompue durant une ou plusieurs périodes d'une année déterminée, elle est présumée avoir été exercée sans interruption

durant toute l'année envisagée. Les revenus professionnels d'une année civile sont toujours censés être répartis uniformément sur les mois d'activité réelle ou présumée de l'année en cause;

- 3° une activité consistant en la création d'œuvres scientifiques ou en la réalisation d'une création artistique, n'ayant pas de répercussion sur le marché du travail. Un membre du personnel ne peut se prévaloir de cette disposition que pour autant qu'il n'ait pas la qualité de commerçant au sens du Code de commerce;
- 4° une activité, mandat, charge ou office autre que celles mentionnées aux points 1°, 2° et 3° ci-dessus, pour autant que les revenus bruts qui en découlent, quelle que soit leur dénomination, ne dépassent pas 7.421,57 euros bruts par année civile. Ce montant est porté à 11.132,37 euros, lorsque le membre du personnel ou son conjoint perçoit des allocations familiales ou des allocations qui en tiennent lieu pour au moins un enfant;
- 5° une activité politique consistant dans l'exercice des fonctions de bourgmestre d'une commune dont la population ne dépasse pas 15.000 habitants, d'échevin ou de président d'un centre public d'aide sociale dans une commune dont la population ne dépasse pas 30.000 habitants. Tant que le nombre d'habitants de la commune où il exerce ses fonctions ne dépasse pas ces plafonds, le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite qui exerce une activité politique de bourgmestre d'une commune, d'échevin ou de président d'un centre public d'action sociale n'est pas concerné par le dépassement de revenus visés au point 4° et peut donc bénéficier de son traitement d'attente.

Un membre du personnel ne peut à la fois exercer l'activité visée au point 5° de l'alinéa précédent et l'une des activités ou les activités visées aux points 1° à 4° du même alinéa.

Un membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite peut être autorisé à exercer simultanément ou successivement, les différentes activités visées aux points 1° à 4° ci-dessus pour autant que le montant des revenus ne dépasse pas 5.937,26 euros bruts par année civile.

*Article 190*

En cas de dépassement de 15 % ou plus des montants précisés à l'article 189, aucun traitement d'attente n'est accordé au membre du personnel pour

toute la durée du dépassement, même si l'activité ne s'étend pas sur toute l'année.

En cas de dépassement de moins de 15 % de ces montants, le montant du traitement d'attente du membre du personnel est, pour toute la durée du dépassement, réduit à concurrence du pourcentage de dépassement des revenus par rapport à ces montants, même si l'activité ne s'étend pas sur toute l'année.

#### Article 191

Préalablement à l'exercice d'une des activités rémunérées énumérées à l'article 189, pendant la durée de la disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, le membre du personnel est tenu d'introduire une demande auprès de l'Administration de la Commission communautaire française, et d'attendre l'autorisation de celle-ci avant de débiter l'activité. Il en est de même pour la poursuite d'une activité déjà entamée avant le début de la disponibilité.

S'il s'agit d'une activité professionnelle régie par la législation relative aux contrats de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue, le membre du personnel joindra obligatoirement à sa demande une attestation de l'employeur précisant la nature de la fonction qui sera exercée ainsi que le montant du revenu professionnel brut par année civile qui en découle.

Une fois détenteur de l'autorisation de l'Administration de la Commission communautaire française, le membre du personnel devra lui fournir chaque année une copie de son avertissement-extrait de rôle démontrant qu'il reste bénéficiaire de revenus ne dépassant pas les montants réglementairement fixés, ainsi que, lorsqu'il s'agit d'une activité professionnelle régie par la législation relative aux contrats de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue, une attestation de l'employeur précisant la nature de la fonction exercée et le montant du revenu professionnel brut qui en découle.

#### SECTION 4

##### *Disponibilité par défaut d'emploi*

#### Article 192

Le membre du personnel définitif est placé en disponibilité par défaut d'emploi si l'emploi qu'il occupe est supprimé.

#### Article 193

Les membres du personnel mis en disponibilité par défaut total d'emploi bénéficient, à leur demande, d'un traitement d'attente dans les mêmes conditions que dans l'enseignement organisé par la Communauté française.

Les membres du personnel en perte partielle de charge conservent à leur demande et sans limitation de durée le bénéfice du traitement lié aux prestations qu'ils exerçaient avant d'être déclarés en perte partielle de charge.

Tout membre du personnel réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, retrouve le traitement d'activité correspondant aux prestations qu'il exerçait avant sa mise en disponibilité par défaut total d'emploi, même en cas de réaffectation, et de rappel provisoire à l'activité partiels.

#### Article 194

Tout membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'accepter une réaffectation.

#### SECTION 5

##### *Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement*

#### Article 195

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement à la suite d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement prononcée au cours d'une année scolaire à l'égard d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année scolaire en cours.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un membre du personnel ne peut pas être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement si les faits pour lesquels la mesure est envisagée peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

#### *Article 196*

Un congé de maternité peut, à la demande du membre du personnel, suspendre une disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement : pendant cette période, le membre du personnel se retrouve donc en activité de service et perçoit à nouveau son traitement d'activité. La disponibilité est, dans ce cas, suspendue la veille du premier jour du congé de maternité et reprendra cours le lendemain de la fin de ce congé.

#### *Article 197*

Le membre du personnel ne promérite pas de jours de congés de maladie pendant la période de disponibilité. Il n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

#### *Article 198*

Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Collège ou son délégué.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels il est envisagé de placer le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement organisés la Commission communautaire française, en activité de service ou pensionné, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément aux alinéas précédents.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

#### *Article 199*

§ 1<sup>er</sup>. – Le Collège ou son délégué notifie la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement au membre du personnel qui peut, dans les dix jours de cette notification, introduire un recours auprès de la chambre de recours compétente.

Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie au Collège ou à son délégué.

La chambre de recours se prononce dans un délai de trente jours maximum à dater de la réception du recours. Elle remet son avis motivé au Collège ou à son délégué.

Le Collège ou son délégué autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement dans un délai de quatorze jours maximum. Pour prendre sa décision, il s'entoure de tout complément d'information qu'il juge utile. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

§ 2. – Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le Collège ou son délégué autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dans un délai de quatorze jours maximum, qui débute à l'expiration du délai prescrit au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

## SECTION 6

*Disponibilité pour maladie ou infirmité**Article 200*

Le membre du personnel définitif se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir épuisé le nombre maximum de jours de congé qui peuvent lui être accordés pour cette raison en application des articles 115 à 118.

*Article 201*

§ 1<sup>er</sup>. – Le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité reçoit un traitement d'attente égal à :

- 1° 80 % du dernier traitement d'activité, pendant les douze premiers mois de disponibilité, au cours de sa carrière;
- 2° 70 % du dernier traitement d'activité, pendant les douze mois suivants de disponibilité;
- 3° 60 % du dernier traitement d'activité, au-delà de ces vingt-quatre mois de disponibilité.

Toutefois, le montant du traitement d'attente visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut, en aucun cas, être inférieur :

- 1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;
- 2° à la pension que l'intéressé obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la pension prématurée.

§ 2. – Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son traitement d'activité, si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le service de contrôle médical compétent décide si l'affection dont souffre le membre du personnel constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que le membre du personnel n'ait été pour une période continue de trois mois au moins en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre. Toutefois, l'écoulement de la période continue de trois mois au moins n'est pas requis pour le membre du personnel qui, à la suite d'une nouvelle absence pour cause de maladie ou infirmité, se trouve à nouveau en congé ou en disponibilité pour cause de maladie ou infirmité

dans les trois années qui suivent la date à laquelle il a fait l'objet d'une décision de reconnaissance de maladie grave et de longue durée.

Cette décision entraîne une révision de la situation du membre du personnel avec effet pécuniaire à la date du début de la disponibilité.

*Article 202*

Le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, conserve ses titres à une nomination à une fonction de promotion, à une nomination à une fonction de sélection et à l'avancement de traitement.

*Article 203*

Le membre du personnel en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant le service de contrôle médical compétent au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité, sur convocation.

Si le membre du personnel, dûment convoqué, ne comparaît pas devant le service de contrôle médical compétent à l'époque ainsi fixée, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

*Article 204*

La mesure de disponibilité pour maladie prend fin :

- 1° soit par la reprise effective des fonctions du membre du personnel dûment constatée par le Collège ou son délégué ou par le chef d'établissement;
- 2° soit après constatation, par l'organisme de contrôle médical compétent que le membre du personnel est apte à reprendre ses fonctions lorsque la reprise effective n'est pas possible en raison des vacances d'été.

*Article 205*

Le membre du personnel conserve cette position administrative jusqu'à sa reprise de fonction, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, ou jusqu'à ce que la Commission des Pensions le déclare définitivement inapte à toutes fonctions.

La Commission des Pensions peut aussi déclarer le membre du personnel définitivement inapte à

l'exercice de sa fonction mais apte à l'exercice d'une autre fonction. À défaut de pouvoir exercer cette fonction, le membre du personnel reste placé en disponibilité pour maladie et est admis à la pension un an après avoir été déclaré inapte par la Commission des Pensions.

*Article 206*

Le membre du personnel reste tenu de couvrir ses absences par un certificat qu'il transmettra à l'organisme chargé du contrôle des absences pour maladie.

*Article 207*

L'article 112 est applicable au membre du personnel en disponibilité pour maladie.

*Article 208*

Le membre du personnel communique au chef d'établissement et au service de contrôle médical une adresse dans le Royaume, où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

CHAPITRE 5

**Dispositions transitoires et abrogatoires**

*Article 209*

Les congés, absences et disponibilités accordés avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement continuent jusqu'à leur terme à être régis par les

dispositions contenues dans la réglementation antérieure.

*Article 210*

Les demandes de congés qui doivent, selon le présent règlement, être introduites avant le début de l'année scolaire, peuvent, pour l'année scolaire au cours de laquelle le présent règlement sera adopté, être introduites et prendre cours dans le courant de cette année scolaire.

*Article 211*

L'arrêté 2009/653 du Collège de la Commission communautaire française du 13 octobre 2011 fixant les congés du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française est abrogé.

Fait à Bruxelles, le 4 juillet 2024

Par le Collège,

La Ministre-Présidente du Collège,

Barbara TRACHTE

Le Membre du Collège en charge de l'Enseignement,

Rudi VERVOORT

## ANNEXE



Commission communautaire française

## COMITE DE SECTEUR XV COCOF

**PROTOCOLE 2024/01 PORTANT SUR LE PROJET DE REGLEMENT 2023/1312 FIXANT LES CONGES, ABSENCES ET DISPONIBILITES DU PERSONNEL ENSEIGNANT NON SUBVENTIONNE DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE.**

Au terme de la négociation clôturée le 6 février 2024, la délégation de l'autorité et les délégations syndicales représentatives de la C.S.C.-services publics, de la C.G.S.P. ALR et du S.L.F.P. marquent leur accord sur le projet de règlement 2023/1312 fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française.

L'autorité s'engage à apporter des modifications au règlement 2023/1312 lorsque des modifications significatives sont apportées à la réglementation de la Communauté française relative au personnel enseignant subventionné.


Fait à Bruxelles, le **09 FEV. 2024**

**Pour les organisations syndicales,**

**Pour l'autorité,**

Pour la C.G.S.P ALR,

Monsieur Nicolas Bernardez, Président

  
E. TONDUR




Pour la C.S.C.-Services publics,

Monsieur Paul Leroy, Vice-Président

 Accord  
Vercauteren Stéphane  
Secrétaire permanent

Pour le S.L.F.P.,

  
Bérard Alain