

**Objet** : CONGE DE MATERNITE – CONGE PARENTAL - PAUSES D'ALLAITEMENT – CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE – MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE

**Réseaux** : Tous

**Niveaux et Services** : Tous

**Entrée en vigueur** : 1<sup>er</sup> septembre 2003

- A tous les chefs d'établissement d'enseignement fondamental ou secondaire, ordinaire, spécial, artistique, de promotion sociale, supérieur non universitaire
- A tous les directeurs des CPMS organisés ou subventionnés par la Communauté française ;
- Aux chefs des internats et homes d'accueil, des IMS, centres de plein air et de dépaysement, de formation technique et pédagogique organisés par la Communauté française ;

Pour information :

- Aux Organisations syndicales

**Autorité** : Adm. Gén.

**Signataire** : Michel WEBER

**Gestionnaire** : AGPE

**Personne-ressource** : Baudouin MILIS, chargé de mission,  
Bureau 2<sup>E</sup>268, Boulevard Léopold II 44  
1080 Bruxelles - Tél. : 02/413.40.83

**Référence** : MW/BM/bm/08.08.2003

**Renvoi** : Loi du 16.03.1971 telle que modifiée et A.R. du 02.05.1995 – A.E.C.F. du 02.01.1992 – Décret du 08.05.2003 (M.B. 26.06.2003) – Circ. JM/2/603/91 du 12.03.1991

**Nombre de pages** : Texte : 28 p.

**Tél. pour duplicata** : 02/413.40.79

**Mots-clés** : Maternité – Congé parental - Adoption – Allaitement - Ecartement

## PREAMBULE

Le décret du 8 mai 2003, publié au Moniteur belge du 26 juin 2003, modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité aborde, comme son intitulé le précise, plusieurs sujets différents.

Dans un but de clarification, nous avons choisi de les scinder en plusieurs documents.

Celui-ci traite, en chapitres, la matière liée plus spécialement à la maternité et aux situations qui en découlent ou lui sont apparentées :

- Chapitre I : Congé de maternité
- Chapitre II : Pauses d'allaitement
- Chapitre III : Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle
- Chapitre IV : Mesures de protection de la maternité
- Chapitre V : Congé parental

D'autres circulaires considèrent par ailleurs :

- les congés de circonstances, les congés de force majeure et le congé pour motif impérieux d'ordre familial ;
- les modifications apportées par ce décret au statut respectif des membres du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.

# CHAPITRE I

## CONGE DE MATERNITE

Le décret du 8 mai 2003, publié au Moniteur belge du 26 juin 2003, rappelle que tous les membres du personnel féminin, définitif ou temporaire, peuvent, au-delà du 181<sup>ème</sup> jour de gestation (6 mois), bénéficier du congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Il confirme, dans les textes, l'application pratique de ce congé et en précise quelques détails.

Nous ne reviendrons donc pas ici sur la circulaire très détaillée du 12 mars 1991 (JM/2/6.03/91) relative au congé de maternité, nous limitant à un rappel des dispositions essentielles en attirant l'attention sur certaines précisions nouvelles pour le personnel de l'enseignement.

### 1. Durée

**1.1.** Le congé porte normalement sur 105 jours (119 jours en cas de naissance multiple).

L'absence pourra cependant être parfois :

- supérieure à 105 (ou 119) jours, lorsque l'accouchement a lieu après la date présumée et que la travailleuse a épuisé la totalité du congé prénatal auquel elle peut prétendre
- inférieure à 105 (ou 119) jours, lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée.

**1.2.** Le congé prend cours au plus tôt sept semaines avant la date présumée de l'accouchement (neuf semaines en cas de naissance multiple).

**1.3.** Il couvre obligatoirement les sept jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement, ainsi que les huit semaines qui suivent la date réelle de celui-ci.

**1.4.** La travailleuse ne peut effectuer aucun travail pendant les huit semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement.

**1.5.** A sa demande, la travailleuse peut reporter à l'issue des huit semaines de repos postnatal les jours de congé prénatal non consommés, à l'exclusion des sept jours qui précèdent immédiatement la date réelle de l'accouchement (soit donc au maximum un report de 42 jours - ou 56 jours en cas de naissance multiple).

### 2. Repos prénatal et absence pour maladie

Les jours d'absence pour maladie ou infirmité qui se situent pendant les six (ou huit semaines en cas de naissance multiple) avant le septième jour qui précède la date réelle de

l'accouchement sont convertis d'office en congé de maternité *si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction* durant cette période.

### 3. Rémunération

Pendant son congé de maternité, même au-delà des 105 (ou 119) jours, le membre du personnel définitif conserve sa rémunération ; le membre du personnel temporaire perçoit l'indemnité de maternité que lui verse sa mutuelle.

Ce congé est considéré comme une période d'activité de service ; toutefois, un membre du personnel temporaire ne peut être réputé en activité de service durant toute la période du congé de maternité que si ces jours se situent dans la période de désignation ou d'engagement.

### 4. Examens médicaux

Le membre du personnel féminin 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. Il lui appartient de fournir les justificatifs adéquats.

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

### 5. Travail supplémentaire

Pendant sa grossesse, le membre du personnel ne peut effectuer de travail supplémentaire. Est considéré comme tel tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant sa grossesse.

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

### 6. Travail de nuit

Pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, et pendant d'autres périodes au cours de la grossesse sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la mère ou de l'enfant, la travailleuse ne peut être tenue d'accomplir un travail de nuit.

## 7. Hospitalisation ou décès de la mère

7.1. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant peut, à sa demande, obtenir un **congé de paternité** en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

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

Le père de l'enfant qui souhaite bénéficier de ce congé en adresse la demande au Ministre ou à son délégué *dans les sept jours* à dater du décès de la mère. Cette demande mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait d'acte de décès de la mère doit être fourni dans le meilleur délai.

**6.3. En cas d'hospitalisation de la mère, le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :**

- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital
- l'hospitalisation de la mère doit durer 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.

Il se termine au plus tard au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et, dans tous les cas, au terme de la partie de congé de maternité non encore épuisé par la mère.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé de paternité en informe le Ministre ou son délégué dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cette demande mentionne la date du début du congé et sa durée probable.

Une attestation médicale 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 est jointe à la demande.

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

Le membre du personnel définitif conserve sa rémunération ; le membre du personnel temporaire est indemnisé par sa mutuelle.

## CHAPITRE II

### PAUSES D'ALLAITEMENT

Le membre du personnel féminin, définitif ou temporaire, en activité de service, qui perçoit un traitement ou une subvention-traitement de la Communauté française, peut comme toute travailleuse bénéficier de pauses, assimilées à des congés, afin d'allaiter son enfant ou de tirer son lait.

#### 1. Local adapté

Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé mis à sa disposition par le chef d'établissement ou le directeur du centre afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Le membre du personnel et le chef d'établissement ou le directeur du centre peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

#### 2. Durée

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

4.2. 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.

4.3. 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.

2.4. La durée de la ou des pauses d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

#### 5. Moment

Le membre du personnel et le chef d'établissement ou le directeur du centre conviennent du ou des moments de la pause d'allaitement.

#### 6. Période

4.1. Le membre du personnel a droit de prendre des pause d'allaitement pendant douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

4.2. Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant et attestées par certificat médical, cette période peut être *prolongée de deux mois* au maximum.

## 7. Procédure

Le membre du personnel qui souhaite bénéficier de pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement ou le directeur du centre *deux mois à l'avance*. Ce délai peut cependant être réduit de commun accord.

Cette notification se fait par lettre recommandée ou par écrit dont un double, signé par le chef d'établissement ou le directeur du centre, est remis au membre du personnel.

## 8. Justification

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement établie soit par un certificat médical, soit par une attestation médicale délivrée par un centre de consultation des nourrissons :

- au début de l'exercice du droit
- ensuite tous les mois, à la date à laquelle le droit à la pause d'allaitement a commencé.

## 8. Travail supplémentaire ou de nuit.

Rappelons que durant la période d'allaitement – qu'elle bénéficie ou non des pauses ad hoc durant ses prestations -, la travailleuse ne peut effectuer de travail supplémentaire. Par travail supplémentaire, il faut entendre tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant l'allaitement. Toutefois, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

Pendant la période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé de maternité, qu'il y ait ou non allaitement, sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la mère ou de l'enfant, les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit.

## CHAPITRE III

### CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE

#### 1. Bénéficiaires

Les membres du personnel qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

- personnel directeur et enseignant
- personnel auxiliaire d'éducation
- personnel paramédical, psychologique et social
- personnel des services d'inspection
- maîtres, professeurs et inspecteurs de religion
- personnel technique des centres psycho-médico-sociaux
- personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Communauté française

nommés ou engagés à titre définitif

ou

désignés ou engagés à titre temporaire

et

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 tutelle officieuse est ici assimilée à l'adoption.

#### 2. Durée

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

La durée maximale est *doublée* lorsque l'enfant accueilli est *handicapé* et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales pour enfants handicapés.

#### 3. Attributaire

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande.

Si le membre du personnel est marié et si les deux époux sont membres du personnel de l'enseignement ou des centres PMS, le congé d'accueil peut, à la demande des adoptants, être scindé entre eux. Il en est de même pour le personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement de la Communauté lorsque le conjoint peut également bénéficier de ce congé.

Si un seul des époux est adoptant, il peut seul bénéficier du congé.



#### **4. Prise de cours**

Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer, attestée par l'acte de domiciliation établi par l'administration communale.

Il en résulte que le membre du personnel qui adopte un nouvel enfant pendant la durée d'un précédent congé d'accueil entame immédiatement ce deuxième congé sans pouvoir épuiser le premier ; les congés d'accueil ne se cumulent donc pas, ils se chevauchent.

De même, le membre du personnel qui adopte à la même date plusieurs enfants ne peut bénéficier que d'un seul congé d'accueil prenant cours à cette date.

Toutefois, 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. La durée du congé d'accueil ne peut alors en aucun cas excéder la durée de mise en disponibilité pour convenance personnelle à laquelle le membre du personnel définitif pourrait encore prétendre.

S'il s'avère au retour qu'aucune adoption n'a été réalisée,

- la période de congé est d'office convertie en mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif peut obtenir ; cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé
- la période de congé est considérée comme une suspension de désignation ou d'engagement du membre du personnel temporaire ; néanmoins, si pendant le congé une nomination ou un engagement à titre définitif est intervenu, cette nomination ou cet engagement sont maintenus (et on applique alors le paragraphe précédent).

#### **5. Rémunération**

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

Remarque : Une prime d'adoption est versée par l'ONAFTS sur production d'une copie légalisée de l'acte d'adoption (renseignements tél : 02-237.24.35) .

#### **6. Procédure**

Le membre du personnel qui souhaite bénéficier d'un congé d'accueil introduit sa demande auprès du Ministre ou de son délégué par l'intermédiaire

- du chef d'établissement ou du directeur dans l'enseignement ou les centres PMS organisés par la Communauté française
- du pouvoir organisateur dans l'enseignement ou les centres PMS subventionnés
- de l'autorité hiérarchique pour les membres des services d'inspection.

Cette demande précise la durée du congé d'accueil sollicité.

Elle est accompagnée de tous les documents justificatifs ad hoc (acte de domiciliation, reconnaissance du handicap, documents d'adoption...).

7. Le membre du personnel en congé d'accueil peut être remplacé si son absence couvre 10 jours ouvrables au moins (et parfois moins dans les cas particuliers : discrimination positive, implantation à classe unique, etc.).

## CHAPITRE IV

### MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE

Les articles 41 et 42 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et l'arrêté royal du 2 mai 1995, qui traitent des mesures de protection de la maternité, sont applicables à toutes les travailleuses.

Le décret du 8 mai 2003 (M.B. 26.06.2003) précise les modalités d'application de ces mesures dans le secteur de l'enseignement.

#### 1. Constatation du risque

Il appartient au médecin du travail d'examiner la travailleuse enceinte ou allaitante et de déclarer que celle-ci

- a les aptitudes suffisantes pour :
  - poursuivre ses activités
  - poursuivre ses activités aux conditions [mentionnées par le médecin du travail]
  - occuper la nouvelle activité proposée pour la période [indiquée par le médecin du travail]

ou bien

- est inapte à :
  - poursuivre ses activités pour une période de ... [à préciser par le médecin du travail]
  - occuper la nouvelle activité proposée pour une période de ... [id]

En outre, le même médecin peut formuler des propositions concernant l'aménagement des conditions ou temps de travail à risques, et les mesures de prévention à prendre à l'égard de la travailleuse pendant la grossesse ou l'allaitement.

#### 2. Médecin du travail

Est-il nécessaire de rappeler que l'organisme de Médecine du Travail n'est en aucune manière

- ni Med Consult (cet organisme est actuellement chargé du contrôle des absences pour maladie des personnels de l'enseignement)
- ni le Service public fédéral de Santé publique, de la Sécurité de la Chaîne alimentaire et de l'Environnement (autrefois dénommé Service de Santé Administratif – SSA)
- mais est l'organisme auprès duquel –Gouvernement ou le pouvoir organisateur a affilié son personnel.

Le médecin personnel de la travailleuse (généraliste, gynécologue, pédiatre...) peut bien entendu préconiser l'une ou l'autre mesure dans le cadre de la protection de la maternité mais la loi ne l'habilite pas à prendre la décision : celle-ci appartient au médecin du travail

Il appartient donc au membre du personnel de s'informer auprès de son chef d'établissement ou directeur de centre pour connaître cet organisme auquel ont été confiées les missions de médecine du travail.

### **3. Procédure**

Lorsque le médecin du travail constate un risque conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971, il notifie par écrit sa décision à la travailleuse, laquelle en informe sans délai son chef d'établissement ou directeur de centre.

Il appartient dès lors au chef d'établissement ou directeur de centre de prendre les mesures appropriées.

### **4. Suivi : affectation – mise à disposition – dispense de travail**

#### ***4.1. Personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française***

**4.1.1.** Sont visés les membres du personnel féminin, définitif et temporaire, des établissements d'enseignement fondamental, secondaire et supérieur (Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts), des internats et homes d'accueil, des centres de formation, centres techniques et centres de dépaysement et de plein air, à l'exception des membres des services d'inspection.

**4.1.2.** Le chef d'établissement propose au Gouvernement d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

**4.1.3.** Si pareille affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'il ne soit plus exposé au risque, de le mettre à la disposition :

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

2° des Services du Gouvernement :

- Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement inter réseaux
- Service général des affaires pédagogiques, de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement organisé par la Communauté française
- Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française

3° de la Commission d'homologation

4° du centre d'autoformation et de formation continuée

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

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé (décret du 08.04.1976)

7° d'une organisation de jeunesse agréée (décret du 20.06.1980)

8° de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel

9° de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

**4.1.4.** La mise à disposition détaillée ci-dessus ne peut avoir lieu qu'à la condition que le membre du personnel ne soit plus exposé au risque constaté.

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

**4.1.6.** Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un organisme d'éducation permanente, d'une organisation de jeunesse, d'une association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement (point 4.1.2, 6° à 9°), il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, de l'organisation ou de l'association en question.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition comme prévu au point 4.1.2., 1° à 5°.

Il en est de même si le membre du personnel n'a émis aucun choix.

**4.1.7.** Il ne peut être attribué au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives. A l'exception des heures d'études inscrites à l'horaire des élèves, et uniquement pour l'accomplissement de tâches pédagogiques, aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

**4.1.8.** La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

**4.1.9.** Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 4.1.6. ci-dessus, le chef d'établissement transmet un dossier au bureau régional l'administration. Si l'affectation à un poste au sein de son établissement s'est

avérée impossible, ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 4.1.3).  
(voir document en annexe)

**4.1.10.** Le Gouvernement affecte le membre du personnel auprès de son établissement ou le met à disposition comme indiqué plus haut.

**4.1.11.** Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services et transmis au Gouvernement via l'administration.

**4.1.12.** Entre la constatation du risque et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

**4.1.13.** Dès la constatation du risque et pendant la durée de son affectation ou mise à disposition provisoire, le membre du personnel conserve sa rémunération et est en activité de service.

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

**4.1.14.** Lorsque l'exposition au risque prend fin, et, dans le cadre de la grossesse au plus tard au début du congé de maternité, la décision d'affectation, de mise à disposition travail cesse de produire ses effets.

## **4.2. *Maîtres et professeurs de religion catholique, protestante, israélite, orthodoxe ou islamique dans l'enseignement de la Communauté française***

**4.2.1.** Les mesures ne sont pas applicables aux inspectrices.

**4.2.2.** Le chef d'établissement propose au Gouvernement d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

**4.2.3.** Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'il ne soit plus exposé au risque, de le mettre à la disposition :

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

2° d'un organisme d'éducation permanente agréé (décret du 08.04.1976)

3° d'une organisation de jeunesse agréée (décret du 20.06.1980)

**4.2.4.** La mise à disposition détaillée ci-dessus ne peut avoir lieu qu'à la condition que le membre du personnel ne soit plus exposé au risque constaté.

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

**4.2.6.** Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un organisme d'éducation permanente ou d'une organisation de jeunesse (4.2.3., 2° ou 3°) il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme ou de l'organisation en question. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition comme prévu au point 4.2. 3. , 1°. Il en est de même si le membre du personnel n'a émis aucun choix.

**4.2.7.** Il ne peut être attribué au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives. Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

**4.2.8.** La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

**4.2.9.** Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 4.2.6. ci-dessus, le chef d'établissement transmet un dossier au bureau régional l'administration. Si l'affectation à un poste au sein de son établissement s'est avérée impossible, ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 4.2.3).

*(voir document en annexe)*

**4.2.10.** Le Gouvernement affecte le membre du personnel auprès de son établissement ou le met à disposition comme indiqué plus haut.

**4.2.11.** Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services et transmis au Gouvernement via l'administration.

**4.2.12.** Entre la constatation du risque et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

**4.2.13.** Dès la constatation du risque et pendant la durée de son affectation ou mise à disposition provisoire, le membre du personnel conserve sa rémunération et est en activité de service.

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

**4.2.14.** Lorsque l'exposition au risque prend fin, et, dans le cadre de la grossesse au plus tard au début du congé de maternité, la décision d'affectation, de mise à disposition travail cesse de produire ses effets.

### **4.3. *Personnel technique des CPMS de la Communauté française***

**4.3.1.** Ces mesures ne sont pas applicables aux inspectrices chargées de la surveillance des CPMS.

**4.3.2.** Le directeur du centre propose au Gouvernement d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son centre, à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

**4.3.3.** Si cette affectation s'avère impossible, le directeur propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'il ne soit plus exposé au risque, de le mettre à la disposition :

1° d'un centre PMS de la même zone, organisé par la Communauté française

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

3° des Services du Gouvernement :

- Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement inter réseaux
- Service général des affaires pédagogiques, de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement organisé par la Communauté française
- Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française

4° de la Commission d'homologation

5° du centre d'autoformation et de formation continuée

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé (décret du 08.04.1976)

7° d'une organisation de jeunesse agréée (décret du 20.06.1980)



8° de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel

9° de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

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

**4.3.5.** Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un organisme d'éducation permanente, d'une organisation de jeunesse ou d'une association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement (4.3.3, 6° à 9°), il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, de l'organisation ou de l'association en question.  
En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition comme prévu au point 4.3.3, 1° à 5°.  
Il en est de même si le membre du personnel n'a émis aucun choix.

**4.3.6.** Il ne peut être attribué au membre du personnel que des tâches psychopédagogiques ou administratives.

Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

**4.3.7.** La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

**4.3.8.** Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 4.3.6. ci-dessus, le directeur transmet un dossier au service concerné de l'administration. Si l'affectation à un poste au sein de son centre s'est avérée impossible, ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 4.3.3).

*(voir document en annexe)*

**4.3.9.** Le Gouvernement affecte le membre du personnel auprès de son établissement ou le met à disposition comme indiqué plus haut.

**4.3.10.** Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services et transmis au Gouvernement via l'administration.

**4.3.11.** Entre la constatation du risque et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

**4.3.12.** Dès la constatation du risque et pendant la durée de son affectation ou mise à disposition provisoire, le membre du personnel conserve sa rémunération et est en activité de service.

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

**4.3.14.** Lorsque l'exposition au risque prend fin, et, dans le cadre de la grossesse au plus tard au début du congé de maternité, la décision d'affectation, de mise à disposition travail cesse de produire ses effets.

#### ***4.4. Personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements de la Communauté française***

**4.4.1.** Le chef d'établissement propose au Gouvernement d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

**4.4.2.** Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'il ne soit plus exposé au risque, de le mettre à la disposition :

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

2° des Services du Gouvernement

3° de la commission d'homologation

4° du centre d'autoformation et de formation continuée

5° d'un centre PMS organisé par la Communauté française

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé (décret du 08.04.1976)

7° d'une organisation de jeunesse agréée (décret du 20.06.1980)

8° de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel

9° de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

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

**4.4.4.** Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un organisme d'éducation permanente, d'une organisation de jeunesse ou d'une association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement (4.4.2., 6° à 9°), il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, de l'organisation ou de l'association en question.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition comme prévu au point 4.4.2 , 1° à 5°.

Il en est de même si le membre du personnel n'a émis aucun choix.

**4.4.5.** Il ne peut être attribué au membre du personnel que des tâches en relation avec sa fonction.

Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

**4.4.6.** La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

**4.4.7.** Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 4.4.4. ci-dessus, le chef d'établissement transmet un dossier au bureau régional l'administration. Si l'affectation à un poste au sein de son établissement s'est avérée impossible, ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 4.4.2.).

*(voir document en annexe)*

**4.4.8.** Le Gouvernement affecte le membre du personnel auprès de son établissement ou le met à disposition comme indiqué plus haut.

**4.4.9.** Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services et transmis au Gouvernement via l'administration.

**4.4.10.** Entre la constatation du risque et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

**4.4.11.** Dès la constatation du risque et pendant la durée de son affectation ou mise à disposition provisoire, le membre du personnel conserve sa rémunération et est en activité de service.

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

**4.4.12.** Lorsque l'exposition au risque prend fin, et, dans le cadre de la grossesse au plus tard au début du congé de maternité, la décision d'affectation, de mise à disposition travail cesse de produire ses effets

#### **4.5. Personnel de l'enseignement subventionné**

**4.5.1.** Sont visés les membres du personnel féminin, définitif et temporaire, des établissements d'enseignement fondamental, secondaire et supérieur (Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts), de l'enseignement officiel ou libre subventionné.

**4.5.2.** Le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son établissement, à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

**4.5.3.** Si pareille affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'il ne soit plus exposé au risque, de le mettre à la disposition :

1° d'un établissement scolaire du même pouvoir organisateur

2° des services administratifs du même pouvoir organisateur

3° d'un établissement scolaire d'un autre pouvoir organisateur, selon le cas, de l'entité ou du centre d'enseignement secondaire si le membre du personnel relève de l'enseignement libre

4° des Services du Gouvernement :

- Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement inter réseaux
- Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné

5° d'un centre psycho-médico-social subsidié par la Communauté française, relevant d'un pouvoir organisateur du même réseau et du même caractère confessionnel ou non que le pouvoir organisateur de l'établissement auquel le membre du personnel concerné appartient

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé (décret du 08.04.1976)

7° d'une organisation de jeunesse agréée (décret du 20.06.1980)

8° selon l'établissement d'origine du membre du personnel :

- de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère confessionnel
- de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère non confessionnel
- de l'organe représentant les pouvoirs publics organisant des écoles fondamentales, primaires et maternelles ordinaires ou spéciales et des écoles secondaires spéciales
- de l'organe représentant les pouvoirs publics subventionnés organisant des écoles secondaires

9° selon le cas :

- de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel
- de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

**4.5.4.** La mise à disposition détaillée ci-dessus ne peut avoir lieu qu'à la condition que le membre du personnel ne soit plus exposé au risque constaté.

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

**4.5.6.** Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un établissement d'un autre pouvoir organisateur, d'un centre PMS subventionné, d'un organisme d'éducation permanente, d'une organisation de jeunesse, d'une association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement (point 4.5.3, 3° et 5° à 9°), il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord du pouvoir organisateur, de l'organisme, de l'organisation ou de l'association en question. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition comme prévu au point 4.5.3., 1°, 2° et 5° si le CPMS en question relève du même pouvoir organisateur que son établissement. Il en est de même si le membre du personnel n'a émis aucun choix.

**4.5.7.** Il ne peut être attribué au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives. A l'exception des heures d'études inscrites à l'horaire des élèves, et uniquement pour l'accomplissement de tâches pédagogiques, aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

**4.5.8.** La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

**4.5.9.** Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 4.5.6. ci-dessus, le pouvoir organisateur transmet un dossier au bureau régional l'administration. Si l'affectation à un poste au sein de son établissement s'est avérée impossible, ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 4.5.3., 3° et 5° à 9°) ou du pouvoir organisateur (point 4.5.3., 1° et 2°).

**4.5.10.** Ce dossier contient en outre : *(voir document en annexe)*

- une déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions fixées au Chapitre II, Section 1<sup>ère</sup> du décret du 08.05.2003 ont été remplies
- la décision d'affectation, de mise à disposition du pouvoir organisateur ou la mise à disposition d'office par le pouvoir organisateur
- le cas échéant, la demande de mise à disposition auprès des Services du Gouvernement.

**4.5.11.** Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services et transmis au Gouvernement via l'administration.

**4.5.12.** Entre la constatation du risque et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

**4.5.13.** Dès la constatation du risque et pendant la durée de son affectation ou mise à disposition provisoire, le membre du personnel conserve sa rémunération et est en activité de service.

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

**4.5.14.** Lorsque l'exposition au risque prend fin, et, dans le cadre de la grossesse au plus tard au début du congé de maternité, la décision d'affectation, de mise à disposition travail cesse de produire ses effets.

#### **4.6. *Personnel technique des Centres PMS subventionnés***

**4.6.1.** Le directeur propose au pouvoir organisateur d'affecter la travailleuse à d'autres tâches au sein de son centre à condition que cette affectation ne l'expose plus au risque constaté.

**4.6.2.** Si pareille affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel et à condition qu'il ne soit plus exposé au risque, de le mettre à la disposition :

1° d'un centre PMS du même pouvoir organisateur

2° d'un établissement du même pouvoir organisateur

3° des services administratifs du même pouvoir organisateur

4° des Services du Gouvernement :

- Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement inter réseaux
- Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné

5° d'un organisme d'éducation permanente agréé (décret du 08.04.1976)

6° d'une organisation de jeunesse agréée (décret du 20.06.1980)

7° selon le centre d'origine du membre du personnel :

- de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel
- de l'Association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel

8° selon le cas :

- de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés
- de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés

**4.6.3.** La mise à disposition détaillée ci-dessus ne peut avoir lieu qu'à la condition que le membre du personnel ne soit plus exposé au risque constaté.

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

**4.6.5.** Si le membre du personnel choisit d'être mis à disposition d'un organisme d'éducation permanente, d'une organisation de jeunesse, d'une association pour la promotion de la formation en cours de carrière de l'enseignement (point 4.6.2, 5° à 8°), il dispose de 10 jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord du pouvoir organisateur, de l'organisme, de l'organisation ou de l'association en question. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition comme prévu au point 4.6.2., 1°, 2° et 5°.

Il en est de même si le membre du personnel n'a émis aucun choix.

**4.6.6.** Il ne peut être attribué au membre du personnel que des tâches psychopédagogiques ou administratives.

Le membre du personnel preste un horaire identique (en volume de charge) à celui qui était le sien avant la constatation du risque.

**4.6.7.** La mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le lieu d'affectation ou de mise à disposition ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile du membre du personnel.

Toutefois, cette limite de 25 km peut être dépassée si le membre du personnel travaillait dans un établissement situé à une distance supérieure de son domicile. Dans ce cas, la distance domicile-lieu de mise à disposition ne peut cependant être supérieure à la distance domicile-établissement d'origine.

**4.6.8.** Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de 10 jours prévu au point 4.5.6. ci-dessus, le pouvoir organisateur transmet un dossier au service concerné de l'administration. Si l'affectation à un poste au sein de son centre s'est avérée impossible, ce dossier mentionne le choix éventuel du membre du personnel ainsi que l'accord de l'organisme bénéficiaire (point 4.6.2., 5° à 8°).

**4.6.9.** Ce dossier contient en outre : *(voir document en annexe)*

- une déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions fixées au Chapitre II, Section 2 du décret du 08.05.2003 ont été remplies
- la décision d'affectation, de mise à disposition du pouvoir organisateur ou la mise à disposition d'office par le pouvoir organisateur
- le cas échéant, la demande de mise à disposition auprès des Services du Gouvernement.

**4.6.10.** Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services et transmis au Gouvernement via l'administration.

**4.6.11.** Entre la constatation du risque et l'affectation à une autre tâche ou la mise à disposition, le membre du personnel peut, s'il y a lieu, être écarté.

**4.6.12.** Dès la constatation du risque et pendant la durée de son affectation ou mise à disposition provisoire, le membre du personnel conserve sa rémunération et est en activité de service.

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

**4.6.13.** Lorsque l'exposition au risque prend fin, et, dans le cadre de la grossesse au plus tard au début du congé de maternité, la décision d'affectation, de mise à disposition travail cesse de produire ses effets.



**COMMUNAUTE FRANCAISE**  
**ADMINISTRATION GENERALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT**  
**MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITE**

**A. DONNEES RELATIVES AU MEMBRE DU PERSONNEL**

NOM de jeune fille : ..... Prénom : .....

Numéro de matricule Enseignement : 2 - . . . . . - . . . . .

Adresse : .....

Code postal : ..... Localité : .....

Fonction(s) exacte(s) : .....

La travailleuse est :

enceinte

mère allaitante

Accouchement prévu le .....

Date de l'accouchement : .....

**B. DONNEES RELATIVES A L'ETABLISSEMENT OU AU CENTRE D'ORIGINE**

1. Réseau :  C.F. -  Officiel Subv. -  Libre Subv. Conf. -  Libre Subv. Non C.

2. Dénomination exacte & adresse : .....  
.....  
.....

3. Niveau & Type :  Maternel  Primaire  Secondaire  Supérieur  
 Promotion Sociale  Artistique Horaire réduit  CPMS  
 Ordinaire  Spécial  Autre : .....

**C. MEDECINE DU TRAVAIL**

Dénomination de l'organisme : .....

Date de la demande d'examen de la travailleuse : .....

Date de la notification par le médecin du travail : .....

*(copie de ce document en annexe)*

Durée de la mesure de protection : du ..... au .....

**D. AFFECTATION AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT OU DU CENTRE**

Le chef d'établissement ou directeur de centre déclare que, sans l'exposer au risque :

il lui est possible d'affecter la travailleuse à d'autres tâches compatibles

il ne lui est pas possible d'affecter la travailleuse à d'autres tâches compatibles

au sein de son établissement ou de son centre.

**E. MISE A DISPOSITION**

- O A la date du ..... le membre du personnel a choisi d'être mis à la disposition de :  
.....  
Adresse : .....
- O Le membre du personnel a obtenu l'accord du bénéficiaire à la date du .....
- O Le membre du personnel n'a pas obtenu l'accord du bénéficiaire à la date du .....
- O Le membre du personnel n'a émis aucun choix
- O Le Gouvernement ou le pouvoir organisateur décide de mettre le membre du personnel à la disposition de : .....  
Adresse : .....
- O Le pouvoir organisateur adresse le ..... une demande de mise à disposition auprès du Service du Gouvernement : .....  
Adresse : .....
- O Le médecin du travail notifie le ..... qu'aucun lieu de mise à disposition prévu par le décret du 8 mai 2003 ne permettrait à la travailleuse d'exercer une activité sans exposition au risque et, en conséquence, la travailleuse est dispensée du travail à partir du ..... jusqu'au .....

**F. DECLARATION DU CHEF D'ETABLISSEMENT, DIRECTEUR DU CENTRE OU POUVOIR ORGANISATEUR**

Je soussigné .....  
Qualité : .....

déclare que toutes les conditions fixées au Chapitre II du décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité ont été remplies.

Sceau :                      Date : .....                      Signature : .....

**G. DECLARATION DE LA TRAVAILLEUSE**

- Le membre du personnel mentionné au point A déclare :
- O avoir pris connaissance de ce formulaire et en avoir reçu copie avant expédition
- O marquer son accord
- O formuler les remarques suivantes : .....  
.....  
.....
- Date : .....                      Signature : .....

## CHAPITRE V

### CONGE PARENTAL

#### 1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du congé parental les membres du personnel, nommés ou engagés à titre définitif ainsi que les temporaires, en activité de service.

Le congé peut être accordé au membre du personnel tant que l'enfant dont il est le père ou la mère, ou encore qu'il a adopté, n'a pas atteint l'âge de *douze ans*.

#### 2. Durée

Le congé se prend par journées entières et par périodes de *minimum un mois*.

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

#### 3. Position administrative – Rémunération

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

#### 4. Droits sociaux

Attention ! Aucun bon de cotisation à l'assurance maladie-soins de santé n'est transféré par la Communauté française à la banque-carrefour de sécurité sociale. Le membre du personnel veillera donc à prendre contact avec sa mutuelle pour assurer la continuité de sa couverture sociale (inscription sur le carnet du conjoint, assurance continuée...)

La période de congé parental est valorisable pour la pension.

#### 5. Activité lucrative

L'exercice d'une activité lucrative n'est pas autorisé pendant le congé parental.

#### 6. Procédure

Un mois au moins avant le début du congé sollicité, (au plus tard le 15 juin si le congé prend cours le 1<sup>er</sup> septembre), le membre du personnel adresse sa demande motivée au chef d'établissement ou directeur qui la transmet à l'Administration.

Je vous remercie de porter ces dispositions à la connaissance de tous les membres de votre personnel et de veiller à leur application.

**Michel WEBER,  
Administrateur général  
des Personnels de l'Enseignement**