

REGLEMENT DES CONGES

Régime applicable au Personnel Statutaire

TITRE II

CONGÉS DE CIRCONSTANCES

TITRE II

CONGES DE CIRCONSTANCES

A. PRINCIPE

- 1 En sus du congé annuel, le membre du personnel peut expressément s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux ou pour l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles et en cas de comparution en justice, comme énuméré dans le paragraphe 2, dans les limites et selon les modalités indiquées.

Tous les membres du personnel peuvent prétendre au bénéfice complet de ces congés de circonstances, qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel, à la condition que l'événement ne coïncide pas avec un jour de non-occupation, sauf pour le congé de naissance et le congé de deuil.

B. MOTIFS ET DUREE DES CONGES DE CIRCONSTANCES

2

Motifs du congé de circonstances	Durée du congé de circonstances
1) Mariage de l'agent	4 jours ouvrables à choisir par l'agent dans la semaine où se situe l'évènement et/ou dans la semaine suivante.
2) Mariage d'un enfant de l'agent ou du conjoint (ou cohabitant légal), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent.	2 jours : le jour du mariage et 1 jour à choisir par l'agent dans la semaine où se situe l'évènement.
3) Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'agent ou de son conjoint (ou cohabitant légal), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'agent.	Le jour de la cérémonie.
4) Naissance d'un enfant de l'agent si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père, ou si l'agent remplit les conditions de coparentalité.	Enfant né avant le 01.01.2021 - 10 jours à choisir par l'agent Enfant né entre le 01.01.2021 et le 31.12.2022 - 15 jours à choisir par l'agent. Enfant né à dater du 01.01.2023 - 20 jours à choisir par l'agent.

	Dans tous les cas, les jours doivent être pris dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.
5) Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant , d'un enfant de l'agent ou de son conjoint (ou partenaire cohabitant), d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.	10 jours à choisir par l'agent dans une période d'un an à dater du jour du décès.
5bis) Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant.	4 jours à choisir par l'agent dans une période d'un an à dater du jour du décès.
5ter) Décès du père ou de la mère d'accueil de l'agent dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès.	4 jours à choisir par l'agent dans une période d'un an à dater du jour du décès.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'agent, de son conjoint ou d'un partenaire cohabitant: 6) - habitant sous le même toit 7) - n'habitant pas sous le même toit	2 jours à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Le jour des funérailles.
7bis) Décès d'un enfant placé de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment de son décès.	Le jour des funérailles.
8) Communion solennelle ou participation à la fête de la 'jeunesse laïque' (là où elle est organisée) d'un enfant de l'agent ou du conjoint (ou cohabitant légal).	Le jour de la cérémonie ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
9) Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection, ou séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.
10) Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.

11) Participation à un jury , convocation comme témoïn devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
12) Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
13) Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen .	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
14) Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Règles et définitions applicables:

- Par cohabitation légale, on vise la situation de vie commune de 2 personnes qui ont fait une déclaration écrite en ce sens auprès de l'échevin de l'état civil de leur commune de domicile. (cf. art. 1475 et 1476 du code civil). Cela s'applique aux congés de circonstances suivants : ordination, mariage, communion solennelle, fête de la jeunesse laïque.
- Le partenaire cohabitant est la personne qui cohabite effectivement avec le membre du personnel au moment de la survenance du décès à l'exclusion d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru repris au numéro 6 du tableau. Ces personnes ne sont pas considérées comme un « partenaire cohabitant ». La notion de "partenaire cohabitant" concerne uniquement les congés de deuil.
- En cas de mariage et lorsque les deux cérémonies (civile et religieuse) n'ont pas lieu en même temps, le membre du personnel peut répartir les jours d'absence sur les semaines au cours desquelles chacune des cérémonies sont célébrées avec un délai maximum de 12 mois à dater du mariage civil.
- Pour le congé de naissance : hormis pour les 10 premiers jours de congé, les dates choisies pour la prise du congé doivent être communiquées par le membre du personnel en principe au moins 15 jours calendriers à l'avance. Pour ce faire, le membre du personnel se concerta avec son chef immédiat afin de tenir compte également de l'organisation du travail au sein du service.
- En vertu de la loi du 13 avril 2011, modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité : En l'absence de filiation paternelle légalement établie, le même droit revient au travailleur 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 affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être

dispensés par le Roi. La 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 de naissance pour un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.

Cette loi reconnaît donc également, sous les conditions précitées, un droit à ce congé de naissance à la co-mère.

- Lorsque le coparent adopte l'enfant concerné, le congé de naissance est porté en déduction de la durée du congé d'adoption (= 6 semaines).
- L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des cas repris sous les n°2, 3, 5 et 8.
- En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple le droit aux jours de congé de naissance (10, 15 ou 20 jours selon l'année de naissance) n'est pas majoré, étant donné que le droit au congé est ouvert non pas par le nombre d'enfants, mais par le fait de l'accouchement.
- Lorsque le congé de deuil correspond à un quota de 4 ou 10 jours, il est demandé à l'agent, dans la mesure du possible, de communiquer à l'avance à son chef immédiat les dates d'absences envisagées et ce afin de lui permettre d'organiser le travail.
- La parenté résultant du mariage cesse en cas de divorce et par conséquent, le membre du personnel ne peut revendiquer un droit à un congé de circonstances pour le décès d'un membre de la famille de son ex-conjoint.
- En cas de décès, l'octroi du congé de circonstances est autorisé même si le mariage est dissous par le décès du conjoint qui produisait l'alliance.
- Le placement de longue durée est : un placement d'une durée de minimum 6 mois chez le membre du personnel dans le cadre duquel l'enfant est inscrit comme faisant partie du ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du ménage, du membre du personnel,
- Le placement de courte durée est : toute forme de placement familial qui ne remplit pas les conditions du placement familial de longue durée.
- L'enfant placé : l'enfant pour lequel le membre du personnel ou son conjoint ou partenaire cohabitant, dans le cadre du placement familial, a été désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, ou par les services communautaires compétents de la Protection de la jeunesse,
- Pères et mères d'accueil du membre du personnel : le parent d'accueil qui, dans le cadre du placement familial, a été désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, ou par les services communautaires compétents de la Protection de la jeunesse.
- Si après la prise du 4^{ème} jour du congé de deuil, le membre du personnel est immédiatement en incapacité de travail, un quota de maximum 6 jours est imputé sur le délai d'indemnisation visé au point B.2 du Titre II du RGPS 571. Pour les travailleurs contractuels, cette imputation se fait sur la durée couverte par le salaire garanti.
- Pour l'application des cas 2 et 3, le congé de circonstances tombe lorsque l'événement coïncide avec un jour de non-occupation (repos, congés compensateurs, temps partiel).

Les dispositions relatives aux congés de circonstances sont de stricte application; l'énumération des congés figurant au présent règlement est essentiellement limitative et ne permet aucune extension.

Les éventuelles questions doivent être soumises au bureau H-HR compétent.

C. CONDITIONS D'OCTROI

3 Le congé de circonstances n'est octroyé que si le membre du personnel remplit les conditions suivantes:

- avertir préalablement son chef immédiat ou le bureau du personnel ou, s'il n'en a pas la possibilité, l'aviser dans le plus bref délai ;
- utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé ;
- fournir au bureau du personnel un document prouvant l'authenticité de l'événement invoqué et permettant de déterminer le degré de parenté et d'établir la cohabitation de la personne en cause sous le même toit que l'intéressé.