

Guide de la parentalité à l'UNamur



Vice-Rectorat aux Politiques de Genre

Avec la précieuse collaboration du Service des Ressources Humaines

Septembre 2017



TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	4
TRAVAIL ET MATERNITE	5
Informé ouvre des droits	5
CONGES	6
Procédure unique en matière de demande de congés	7
Congé prophylactique	7
Congé Maternité	9
Tableau synthétique	9
Prolongation du congé postnatal en cas de maintien de l'enfant à l'hôpital.....	11
Reprise du travail	11
Je suis chercheur, doctorant ou en post doc	11
CONGE DE NAISSANCE	12
Bénéficiaires	13
Durée.....	13
Période	13
Rémunération.....	13
Documents à fournir	13
Congé d'adoption et Congé d'Accueil	14
CONGE PARENTAL	14
Bénéficiaires	15
Conditions	15
Formes.....	15
Puis-je passer d'une forme de congé parental à une autre ?	16
Période légale.....	16
Notification du congé.....	16
Report de congé	17
Reprise du travail	17
ALLOCATIONS	18
ALLOCATION d'INTERRUPTION	19
Types d'interruption.....	19
Motifs et durée d'interruption.....	19
Interruption complète.....	21
Interruption partielle	21
ALLOCATION DE NAISSANCE	21

C'est quoi ?	21
Qui la demande?	21
Qui la reçoit?.....	21
La mère, ou la co-mère si elle est la plus âgée des deux.	21
Quand la demander et quand la recevoir ?.....	21
Indemnité de maternité	22
PRIME D'ADOPTION	22
Qui la demande ?	22
Qui la reçoit ?.....	22
Quand la demander ?	22
Allocations Familiales	23
Que couvre ce droit ?	23
Qui ouvre le droit et dans quel ordre?.....	23
Qui reçoit les allocations familiales ?	24
Comment faire la demande après la naissance ?	24
Comment faire la demande en cas de modification professionnelle?	24
FACILITES PARENTALES	26
ALLAITEMENT.....	27
Congé d'allaitement	27
Pause d'allaitement	27
Eloignement immédiat du travail pour raison d'allaitement.....	28
ACCUEIL PETITE ENFANCE – 3 mois à 3 ans	28
Creche	28
AUTRES ADRESSES	30
ACCUEIL PARASCOLAIRE ET GARDE D'ENFANT.....	30
Club temps libre.....	30
Garde d'enfantS malades à domicile	30
ACCUEIL DES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES ET DE LEUR FAMILLE.....	32
Nous nous installons en Belgique pour y travailler à l'UNamur. Qui peut nous accueillir ?.....	32
Accueil général - Maison des Citoyens.....	32
SOURCES LEGALES.....	33

AVANT-PROPOS¹

La conciliation entre le travail et la parentalité constitue un enjeu essentiel pour que chacun, enfants comme parents, puissent se développer de manière équilibrée et sereine.

A l'UNamur, nous y attachons une importance toute particulière. Nous savons que l'influence de la parentalité sur la disponibilité au travail est réelle, et il arrive que les hommes et les femmes ne concilient pas de la même manière leur temporalité. C'est pourquoi, notre Université entend répondre de façon globale et sans distinction de sexe à cette problématique intrinsèquement liée à celle du bien-être au travail.

Essentiellement conçue pour répondre aux questions que peuvent se poser les parents et futurs parents, membres du personnel de notre institution, cette brochure se veut être un outil pragmatique reprenant la législation en vigueur en matière de congés circonstanciés et d'allocations, les droits et obligations y afférant pour les membres de notre personnel - selon la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent - ainsi que les initiatives institutionnelles mises en place par l'UNamur.

Appréhender avec flexibilité et équité les changements de régime de travail tout au long de la carrière, faciliter les aménagements de temps de travail, proposer des modalités de travail adaptées à chaque cas personnel, améliorer de manière constante les mesures de soutien à la prise en charge des enfants (crèche, garde malade, club temps libre), voilà autant d'outils d'une culture institutionnelle ouverte aux modalités qui permettent de vivre pleinement sa vie de parent et sa vie active à l'UNamur.

Outre ce document, et pour tout complément d'information, le Service des Ressources Humaines (SRH), et plus spécifiquement ses cellules de Développement² et de Rémunération³, constitue le point focal pour toutes les questions reprises dans cette brochure. Les coordonnées de contact de ces cellules sont spécifiées à la fin de la brochure.

¹ Cette brochure a été réalisée par Sandra D'angelo, Claire Lobet-Maris et Laurence Hennuy dans le cadre de la mission des 'personnes Contact Genre' de la FWB. Elle a bénéficié de la collaboration aussi précieuse qu'efficace d'Elodie Duchêne, Xavier Druart et Sarita Bernard du Service des Ressources Humaines.

² Allocations octroyées par l'ONEM, nombre de jours de congés de paternité/maternité et suivi administratif de ceux-ci.

³ Aménagement du salaire,

TRAVAIL ET MATERNITE⁴

INFORMER OUVRE DES DROITS

L'article 17 de la Loi du 10 mai 2007 contre la discrimination hommes femmes prévoit que « Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes »⁵.

Que couvre la protection de la femme enceinte au travail ?

L'état de grossesse ne pouvant être un motif légal de renvoi, la protection de la femme enceinte protège contre le licenciement.

Suis-je tenue légalement d'annoncer ma grossesse ?

En informant son employeur de sa maternité, la membre du personnel accède à tous les droits afférents à celle-ci. La notification de la grossesse peut se faire de n'importe quelle manière (oralement, par lettre recommandée avec accusé de réception, par courriel,...)⁶.

Par ailleurs, au plus tard, sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue, la travailleuse doit remettre à son employeur une attestation médicale avec la date prévue de l'accouchement.

⁴ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=637>; Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (MB du 22-08-1978) ; Loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité (MB du 21-04-1995) ; Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (MB du 18-05-1995). Arrêté royal du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé (MB du 06-02-2017).

⁵ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (MB du 30-05-2007). Voir aussi l'Avis du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail : Avis n°183 du 20 février 2015 concernant le projet d'arrêté royal modifiant diverses dispositions afin de les adapter au Règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges ; Avis n° 135 du 19 décembre 2008 relatif à un projet d'arrêté royal concernant la protection de la maternité.

⁶ Ce document est à remettre la Cellule Rémunération du SRH, Personne de contact : Mme Maud CADO, tel : +32 (0)81 72 40 37, ext : 4037.

CONGES



PROCEDURE UNIQUE A L'UNAMUR EN MATIERE DE DEMANDE DE CONGE



CONGE PROPHYLACTIQUE



CONGE MATERNITE



CONGE DE NAISSANCE



CONGE PARENTAL



CONGE D'ADOPTION ET CONGE D'ACCUEIL

PROCEDURE UNIQUE EN MATIERE DE DEMANDE DE CONGES

Quel que soit le congé envisagé par le membre du personnel, la procédure auprès du SRH sera unique :

- Envoyer la demande signée « pour accord » par le supérieur hiérarchique à la cellule développement RH en y précisant le type de congé (congé parental, crédit temps, etc), le coefficient d'occupation, la période précise du congé et le nouvel horaire de travail.
- Toute demande doit être envoyée au minimum un mois avant le début du congé.
- En tout état de cause, le congé ne devra pas perturber le bon fonctionnement du service/du département/de la faculté.

CONGE PROPHYLACTIQUE

Une fois informé de la grossesse, le SRH prend contact avec le Service interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT) qui avisera la travailleuse d'un risque éventuel. Dans l'affirmative, le SIPPT lui fournira un document d'analyse de risques à compléter en vue d'établir les précautions à prendre dans le cadre de cette grossesse. Le cas échéant, un rendez-vous sera également pris avec le Médecin du travail. Celui-ci rencontrera la future mère et fera ses éventuelles recommandations en matière d'adaptation de son poste de travail, voire de son écartement dans les cas extrêmes. Le SIPPT donnera alors son avis au N+1 pour la mise en œuvre des mesures à prendre.

Les risques spécifiques doivent être évalués sur base d'une liste d'agents biologiques, de procédés et de conditions de travail repris dans l'annexe I de l'Arrêté royal du 2 mai 1995⁷.

En cas d'écartement ou de réduction du temps de travail, des compensations financières sont prévues et à faire valoir par le SRH.

L'employeur doit prendre l'une des mesures préventives suivantes, sur proposition du médecin du travail et en l'adaptant au cas spécifique de la travailleuse:

- **Un aménagement** temporaire des conditions de travail ou du temps de travail (avec maintien de la rémunération) ;
- **Un changement de poste** de travail qui soit compatible avec l'état de santé de la travailleuse (avec maintien de la rémunération);
- **Une suspension partielle ou totale du travail** si les solutions énoncées aux deux points précédents ne sont pas possible, et ce, tant que le danger pour sa santé ou celle de son enfant subsiste. On parlera alors de « **congé prophylactique** ». ⁸ Aucune rémunération n'est alors due par l'employeur pour cette période ⁹. La travailleuse peut bénéficier de l'indemnité de maternité ¹⁰.

Dans ce dernier cas de figure :

- si l'éloignement est dû à la grossesse avant le congé de maternité, la travailleuse (à l'exception des membres du personnel académique et scientifique définitifs) a droit à 90% du salaire moyen plafonné à charge de l'assurance maladie
- Dans le cas d'un éloignement d'une femme allaitante, les dispositions anciennes restent applicables en cas d'intervention de la mutuelle (60% du salaire journalier moyen) et

⁷ Arrêté royal du 2 mai 1995, *Idem*. Cet Arrêté royal est à lier à celui du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé (MB du 06-02-2017). Voir aussi l'Arrêté royal du 4 août 1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (MB du 01-10-1996)

⁸ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42346>, « écartement de la travailleuse enceinte et de la travailleuse allaitante ».

⁹ *Idem*.

¹⁰ Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 : dernière mise à jour le 28.04.2017 (MB du 27-08-1994), Chapitre IV, Art. 114 bis ; Voir également le paragraphe dédié à l'indemnité de maternité.

d'intervention du Fonds des Maladies professionnelles (90% de la rémunération brute plafonnée)¹¹

Pour les membres du personnel académique et scientifique définitifs, c'est l'UNamur qui garantit la rémunération.

A noter qu'en matière de rémunération, c'est le dernier salaire perçu juste avant le début du repos de maternité qui sera pris en compte. Ainsi, la femme enceinte qui diminue son temps de travail, perçoit une rémunération moins importante en fonction, et c'est cette dernière qui sera comptabilisée par la mutuelle.

A son retour au travail, la femme accouchée et/ou allaitante bénéficiera également d'une visite médicale qui établira, ou pas, d'une éventuelle adaptation du poste, d'un écartement et d'éventuelles compensations.

A noter que le tout récent Arrêté royal du 30 janvier 2017¹² relatif à la surveillance de la santé prévoit notamment que désormais l'examen dans le cadre de la protection de la maternité doit avoir lieu pendant les horaires de travail.

¹¹ Intranet, UNamur, Service des Affaires juridiques et sociales, « Ecartement Prophylactique - Qu'en est-t-il du Congé Prophylactique ? ».

¹² Arrêté royal du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé (MB du 06-02-2017).

CONGE MATERNITE¹³

TABLEAU SYNTHETIQUE

	1 ENFANT	NAISSANCE MULTIPLE
CONGE PRENATAL (à la demande de la travailleuse) ¹⁴	<p>Combien ? 6 semaines (5 facultatives + 1 obligatoire¹⁵), précédant la date présumée de l'accouchement.</p> <p>Cette date découle du attestation médicale que la travailleuse doit fournir à l'employeur au plus tard sept semaines avant cette date.</p> <p>Quand prendre le congé prénatal facultatif ? au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit en totalité avant la période de repos prénatal obligatoire d'une semaine (voir ci-après), • soit après le congé postnatal obligatoire de neuf semaines, • soit en partie avant le congé prénatal obligatoire et en partie après le congé postnatal obligatoire. <p>Quand prendre le congé prénatal obligatoire ? Dernière semaine précédant la date présumée de l'accouchement.¹⁶</p> <p>Quid naissance postérieure à la date présumée de l'accouchement ? Prolongation du congé prénatal jusqu'à la date réelle de l'accouchement.</p>	<p>Combien ? 8 semaines à 10 semaines précédant la date présumée de l'accouchement¹⁷ (7 facultatives + la dernière obligatoire)</p> <p>Cette date découle du attestation médicale que la travailleuse doit fournir à l'employeur au plus tard neuf semaines avant cette date.</p> <p>Quand prendre le congé prénatal facultatif ? au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit en totalité avant la période de repos prénatal obligatoire d'une semaine (voir ci-après), • soit après le congé postnatal obligatoire de neuf semaines, • soit en partie avant le congé prénatal obligatoire et en partie après le congé postnatal obligatoire. <p>Quand prendre le congé prénatal obligatoire ? précédant la date présumée de l'accouchement.¹⁸</p>
CONGE POSTNATAL (à la demande de la travailleuse) ¹⁹	<p>Combien ? 9 semaines obligatoires</p> <p>+ éventuellement tout ou partie du congé prénatal facultatif de cinq semaines²⁰</p>	<p>Combien ? 9 semaines obligatoires</p> <p>+ éventuellement tout ou partie du congé prénatal facultatif de cinq semaines²¹</p> <p>+ éventuellement 2 semaines à la demande de la</p>

¹³ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42346#AutoAncher1>, « congé de maternité » ; Loi-programme du 22 décembre 2008 (MB du 08-01-2009).

¹⁴ Un certificat médical mentionnant la date prévue de l'accouchement sera remis à la Cellule Rémunération du SRH, Personne de contact : Mme Maud CADO, tel : +32 (0)81 72 40 37, ext : 4037.

¹⁵ Si la travailleuse est toujours à son poste et qu'elle accouche plus tôt que la date prévue, elle perd sa semaine de congé prénatal obligatoire.

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ Voir note de bas de page N°14.

²⁰ Toutefois, celui-ci peut être reporté à la condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la 7^{ème} semaine qui précède la date exacte de l'accouchement. Certaines périodes (telles que les vacances annuelles, les jours d'absence pour motifs impérieux, les périodes de chômage économique, les jours fériés), ont été assimilées à des périodes de travail, in <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42346#AutoAncher1>, « congé de maternité ».

²¹ Le repos postnatal peut également être éventuellement prolongé, à condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la 8^{ème} semaine qui précédait la date exacte de l'accouchement.

	Quand ? Juste après la date de l'accouchement (ou le lendemain si travail presté le jour de l'accouchement compris)	travailleuse ²² . Quand ? Juste après la date de l'accouchement (ou le lendemain si travail presté le jour de l'accouchement compris)
TOTAL DU CONGE DE MATERNITE	15 semaines	19 semaines max
PROLONGATION DU CONGE POSTNATAL (En cas de non prise totale ou partielle du congé prénatal)	Jusqu'à 5 semaines (soit un congé postnatal de 14 semaines maximum)	Jusqu'à 7 semaines (soit un congé postnatal de 18 semaines maximum) +2 semaines à la demande de la travailleuse et avec indemnités de maternité
Si le nouveau né doit rester à l'hôpital	Jusqu'à 24 semaines en tout	Jusqu'à 24 semaines en tout
ALLOCATIONS DE MATERNITE	Voir Chapitre « ALLOCATIONS »	

²² Cellule Rémunération du SRH, *Idem* infra note de bas de page N°14.

PROLONGATION DU CONGE POSTNATAL EN CAS DE MAINTIEN DE L'ENFANT A L'HOPITAL²³

Dans le cas où, après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse²⁴, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les 7 premiers jours. La durée de cette (ces) prolongation(s) ne peut dépasser 24 semaines²⁵.

Pour obtenir cette prolongation, la travailleuse doit remettre à la cellule Rémunération du SRH²⁶ à la fin de la période de congé postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours et indiquant la durée d'hospitalisation.

Dans le cas où l'enfant est toujours hospitalisé au terme de la période de prolongation résultant de la première attestation de l'établissement hospitalier, une nouvelle attestation sera remise à la cellule Rémunération du SRH certifiant que l'enfant n'a toujours pas quitté l'hôpital et mentionnant la durée d'hospitalisation.

La travailleuse doit également remettre à son organisme assureur un certificat de l'hôpital attestant la durée d'hospitalisation de son enfant.

Pendant cette nouvelle période de prolongation, la travailleuse bénéficie d'indemnités de maternité.

REPRISE DU TRAVAIL

Pendant 8 semaines à dater de la reprise du travail, la mère a droit à garder 2 semaines maximum à convertir en jours de congé de maternité afin de permettre une alternance entre travail et le temps qu'elle consacre à son enfant.

JE SUIS CHERCHEUR, DOCTORANT²⁷ OU EN POST DOC²⁸

PROROGATION AUTOMATIQUE

Le législateur a «immunisé» la période de repos pré et postnatal pour les chercheurs hors allocation de fonctionnement ainsi que pour les boursiers assujettis à la sécurité sociale, en prorogeant automatiquement la durée du contrat (ou de la bourse de recherche) d'une durée au moins équivalente à celle du congé de maternité (repos pré et post natal) période d'écartement ou congé de paternité²⁹.

Cette disposition ne prévaut pas pour les autres catégories de personnel, en ce compris les assistants (chercheurs engagés avec une succession de mandats à durée déterminée³⁰). L'article 9 du décret de 1953 les concernant prévoit en effet qu'ils sont nommés pour deux ans renouvelables deux fois et qu'ils peuvent, en outre, bénéficier d'un renouvellement exceptionnel d'un an renouvelable trois fois au plus³¹. Un congé de maternité peut être une circonstance exceptionnelle justifiant l'octroi d'une année supplémentaire.

²³ file:///D:/Users/dangelos/Downloads/Devenir%20parent%20tout%20en%20travaillant%20LIGHT%20(3).pdf

²⁴ Cellule Rémunération du SRH, *Idem* infra Note de bas de page N°14.

²⁵ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42346#AutoAncher1>, « congé de maternité ».

²⁶ *Idem* note de bas de page 13 ; http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=818, « prolongation du congé postnatal en cas d'hospitalisation du nouveau né.

²⁷ Sur le statut social des boursiers de doctorat, voir l' Arrêté royal du 3 juillet 2005 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 19-07-2005).

²⁸ Décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs (MB du 26-09-1991).

²⁹ Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal (MB du 31-12-2003); Arrêté du Gouvernement de la Communauté française (AGCF) du 28 avril 2004 (MB du 25-06-2004).

³⁰ Au sens des articles 6 et ss de l'Arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut des agrégés, des répétiteurs et des membres du personnel scientifique des universités de l'Etat (MB du 09-11-1953).

³¹ *Idem*, art. 9.

A noter également que l'article 71 b.1. du statut du personnel scientifique au cadre prévoit qu'en matière de congé de non-activité, « Sont de plein droit en non-activité, sans traitement mais avec conservation des droits à l'avancement, les membres du personnel scientifique, pendant :... les congés obtenus par autorisation spéciale du Conseil d'administration:...pour des motifs impérieux d'ordre familial... »³². Si cet article ne vise pas spécifiquement la naissance, il pourrait trouver à s'appliquer dans certains cas liés à la parentalité.

REMUNERATION GARANTIE³³

Rien ne change en termes de rémunération, puisque l'indemnité reçue de la mutuelle sera complétée par l'UNamur qui versera la différence entre la rémunération nette du mois précédent le congé et l'indemnité reçue de la mutuelle. Le paiement de cette différence peut être payé en une fois au terme du congé.

MODALITES³⁴

Un courrier recommandé doit être envoyé au Vice-rectorat en charge du personnel, au plus tard un mois avant l'expiration du contrat ou de la bourse.

CONGE DE NAISSANCE³⁵

On parle de congé de naissance pour le travailleur, dont la filiation est établie à son égard. Depuis le 20 mai 2011, on décerne également ce droit - sous certaines conditions - aux travailleurs coparents, dont la filiation de l'enfant n'est pas établie à leur égard.

Le congé de naissance peut trouver également son origine :

- Dans la conversion du congé de maternité en cas de décès de la mère ou d'hospitalisation de celle-ci³⁶ ;
- Dans la conversion d'une partie du repos post natal de la mère³⁷

Cette matière est régie par la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie³⁸. Elle s'applique à tous les travailleurs du secteur privé ainsi qu'aux travailleurs contractuels du secteur public³⁹. Ce qui implique donc, pour une institution comme l'UNamur, un régime différent selon la catégorie de personnel à laquelle appartient le bénéficiaire de ce congé.

³² Statut du personnel scientifique rétribué à charge de l'allocation de fonctionnement, art. 71 b.1. Sur les congés pour motifs impérieux, voir aussi la Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Titre Ier, art. 30 bis (MB du 22-08-1978). Voir également l'article 87 du Statut du personnel ATG de l'UNamur.

³³ Art. 3 du Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal (MB du 31-12-2003) ; Art. 2 de l'AGCF du 28 avril 2004 (MB du 25-06-2004).

³⁴ Décret du 17 décembre 2003, *idem* ; Art. 1 de l'AGCF du 28-04-2004.

³⁵ Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne le coparent, la législation afférente au congé de paternité (MB du 10-05-2011). Cette loi modifie l'art. 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'art. 39, septième alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Sur la conversion d'une partie du repos post natal en congé de paternité, voir l'Arrêté royal du 25 juillet 1994 modifiant, en ce qui concerne le régime relatif au congé de paternité, l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (MB du 21-09-1994).

³⁶ Arrêté royal du 08 juillet 2014, modifiant l'arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère (MB du 18-07-2014).

³⁷ Arrêté royal du 25 juillet 1994 modifiant, en ce qui concerne le régime relatif au congé de paternité, l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (MB du 21-09-1994).

³⁸ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554>, Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, Chapitre 5, (MB du 15-09-2001).

³⁹ Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail art. 227 nonies à decies bis (MB du 22-08-1978).

En d'autres termes, seuls le **personnel ATG**, ainsi que les membres du **personnel scientifique et académique temporaires** sont soumis à cette réglementation.

- Personnel académique et scientifique définitifs : 4 jours d'absence à prendre dans les 12 jours à partir de la naissance⁴⁰
- **Personnel ATG, scientifique/académique non définitif** : 10 jours. L'UNamur accorde un jour supplémentaire.

BENEFICIAIRES

Depuis le 20 mai 2011 on ne fait plus de distinction entre couples mariés et cohabitants. Ainsi, le père, la co-mère⁴¹ ou le partenaire masculin de la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie à l'occasion de la naissance de l'enfant ont droit au congé de naissance.

Le travailleur (co-parent) doit au moment de la naissance⁴² :

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

DUREE

10 ou 4 jours selon le statut du membre du personnel . (voir *supra*). En cas de naissance multiples, ces jours ne seront reconnus qu'une seule fois.

PERIODE

Dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement, en une fois, ou de manière morcelée.

REMUNERATION

Trois des dix jours sont pris en charge par l'UNamur, plus 1 jours complémentaire; les autres étant à charge de la mutuelle.

DOCUMENTS A FOURNIR⁴³

Si la filiation paternelle est établie: un extrait de l'acte de naissance à joindre à la demande co-parent

Si la filiation paternelle n'est pas établie : le co-parent joindra à sa demande :

- un extrait d'acte de naissance ;
- un extrait du registre de la population ;
- une déclaration écrite signée par lui/elle et par la maman mentionnant qu'ils sont mariés, ou qu'ils cohabitent légalement à l'adresse de résidence de l'enfant ou qu'ils cohabitent de fait sans interruption depuis au moins trois années avant la naissance, à l'adresse de résidence de l'enfant. Le document stipulera également qu'il n'existe pas de lien de parenté interdisant un mariage et que le co-parent est le seul à pouvoir bénéficier du congé.
- Informer la mutuelle du désir de prendre le congé de paternité afin que le dossier soit ouvert.

⁴⁰ Article 73 du statut du personnel scientifique de l'UNamur rétribué à charge de l'allocation de fonctionnement ; Statut Académique, Annexe 8 : Absences événements familiaux ou obligations civiles ou militaires.

⁴¹ <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=34430>, « congé de naissance pour les co-mères ».

⁴² <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554>

⁴³ Documents à introduire auprès de la mutualité du travailleur au moyen du formulaire de demande suivant : https://www.mc.be/binaries/formulaire_conge_naissance_FR_tcm377-109425.pdf

CONGE D'ADOPTION⁴⁴ ET CONGE D'ACCUEIL⁴⁵

Le travailleur qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption d'une période ininterrompue de:

- maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé ;
- maximum 4 semaines si l'enfant a 3 ans ou plus.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin au jour où l'enfant atteint l'âge de 8 ans pendant la prise du congé.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée (donc 12 ou 8 semaines au maximum) lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales⁴⁶.

Ce congé répond à des conditions strictes :

- Il doit être pris dans une **période ininterrompue**. Il s'en suit que le travailleur qui n'a pas épuisé complètement son congé d'adoption, perd le solde non pris ;
- Il doit être pris **en semaines complètes** et de ce fait il dure au moins une semaine ;
- Il doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Pour ce qui concerne le personnel de l'UNamur, il faut ajouter à cette législation les mesures suivantes :

- **Pour le personnel ATG⁴⁷, scientifique⁴⁸ et académique⁴⁹ temporaire:** 3 jours de circonstances (rémunérés par l'employeur). Dans leur cas, le congé d'adoption est pris en charge par la mutuelle.
- **Pour le personnel académique et scientifique définitif:** la règle est la même pour le personnel académique et scientifique temporaire, à la différence que c'est à l'UNamur que revient la charge de la rémunération.

CONGE PARENTAL⁵⁰

Ce congé est un droit qui permet à tout-e- travailleur-euse de suspendre l'exécution de son contrat de travail pour s'occuper de son/ses enfants de moins de 12 ans.

⁴⁴ Loi programme du 9 juillet 2004 réglementant les congés d'adoption (MB du 31-12-2004) ; Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB du 15-09-2001), Chapitre 5, art. 29 §3 ; Article 30ter de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (inséré par la Loi programme du 9 juillet 2004 (MB du 15-07-2004).

⁴⁵ Loi programme du 9 juillet 2004, *Idem* ; Arrêté royal du 27 octobre 2008 concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil (MB du 13-11-2008) et Loi du 03 juillet 1978, *idem*, Titre Ier, article 30 quater.

⁴⁶ Art. 174 de la Loi programme du 9 juillet 2004.

⁴⁷ PATG: Art.84. Statut PATG: « 3 jours à choisir par le membre du personnel dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage dans le registre de la population ou dans les registre des étrangers »

⁴⁸ Personnel Scientifique: Art.73.b. Statut du personnel scientifique: « 3 jours à choisir par le membre du personnel dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers.»

⁴⁹ Personnel Académique: Annexe 8. Statut du personnel académique: « 3 jours à choisir par le membre du personnel dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers.»

⁵⁰ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=547>, <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19> ; Voir aussi l'Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (MB du 18-05-1995) ; Loi de redressement du 22-01-1985 contenant des dispositions sociales, (MB du 24-01-1985).

Toutes les catégories de travailleurs de l'UNamur (personnel académique, scientifique et PATG) peuvent user de ce droit⁵¹.

Quelle que soit la forme de congé parental choisie par le-la travailleur-euse, (complet, mi-temps, 1/5 temps), l'allocation d'interruption sera payée par l'ONEM⁵².

BENEFICIAIRES

- La mère biologique et le père biologique de l'enfant ;
- La personne qui a reconnu l'enfant de sorte que la filiation paternelle est établie ;
- L'épouse ou la compagne de la mère biologique de l'enfant qui est devenue co-mère⁵³ ;
- Les parents adoptifs.

Ce droit peut être octroyé aux deux parents biologiques ou adoptifs pour le même enfant. Par contre, si l'un des deux parents ne fait pas usage de son droit, celui-ci ne peut pas être transféré à l'autre parent pour qu'il en fasse usage seul.

CONDITIONS

Pour bénéficier du droit au congé parental, le membre du personnel doit avoir été occupé pendant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au moins au cours de la période des 15 mois qui précèdent la date à laquelle il avertit l'UNamur qu'il entend prendre un congé parental.

FORMES

Suspension complète du contrat de travail

Pour les membres du personnel occupés à temps plein ou à temps partiel

- 4 mois d'interruption complète avec allocations pour les parents d'enfants nés après le 8/3/12.
- 3 mois d'interruption complète avec allocations et 1 mois sans allocations pour les parents d'enfants nés avant cette date

Mi-temps

Pour les membres du personnel occupés à temps plein

- 6 mois avec alloc + 2 mois sans allocations OU 8 mois avec allocations

⁵¹ Arrêté royal du 29 octobre 1997, relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, (MB du 07-11-1997), modifié par l'arrêté royal du 20 janvier 1998 (MB du 27-03-1998), par l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB du 08-09-1998), par l'arrêté royal du 4 juin 1999 (MB du 26-06-1999) et par l'arrêté royal du 31 mai 2012 (MB du 01-06-2012) ; Loi du 05 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, (MB du 15-01-1969).

⁵² <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19>

⁵³ En apportant la preuve (par une copie de l'acte de naissance de l'enfant tel que repris dans le registre de l'état civil), l'épouse ou la compagne de la mère de l'enfant peut bénéficier du congé parental, à l'instar de la mère biologique.

Un cinquième

Pour les membres du personnel occupés à temps plein

- 15 mois avec allocations et 5 mois sans allocations OU 20 mois avec allocations

Un dixième ?⁵⁴

Une proposition de loi est en passe d'aboutir, qui offrirait la possibilité complémentaire de prendre un congé parental à raison d'1/10 du temps plein. Le Conseil national du Travail (CNT) a marqué son accord avec cette proposition en rappelant que cette forme de congé reste soumise à l'accord de l'employeur et qu'elle ne vise que le congé parental⁵⁵.

PUIS-JE PASSER D'UNE FORME DE CONGE PARENTAL A UNE AUTRE ?

Oui. Pour ce faire la règle suivante est applicable : 1 mois d'interruption complète = 2 mois de réduction à mi-temps = 5 mois de réduction d'1/5 temps⁵⁶.

PERIODE LEGALE

ENFANT BIOLOGIQUE

Début : la date de la naissance

Fin: avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans (21 ans dans certaines conditions d'handicap de l'enfant⁵⁷).

ENFANT ADOPTE

Début : date de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence

Fin : *idem* enfant biologique

Le congé parental n'est pas comptabilisé dans le calcul de la durée totale de l'interruption de carrière ou de crédit temps.

NOTIFICATION DU CONGE

Un formulaire spécifique de l'ONEM doit être introduit pour toute demande de congé parental⁵⁸.

Le membre du personnel doit avertir son N+1. Une fois son accord donné par retour de courriel, le N+1 ou le travailleur le transmet au SRH au plus tard un mois avant le début du congé. Le SRH vérifie le solde et la forme possible du congé parental, et demande ensuite l'aval du 1^{er} Vice-Rectorat.

Le secrétariat du SRH assure ensuite la rédaction de la partie « employeur » du formulaire ONEM concerné, à charge pour le membre du personnel de remplir la partie « travailleur » de ce document et de la faire parvenir à l'ONEM.

Enfin, la cellule contrat sera informée de la décision de congé parental en vue de procéder à la mise à jour du contrat du membre du personnel (rédaction d'un avenant au contrat de travail).

⁵⁴ Proposition de loi modifiant la loi du 22 janvier concernant les dispositions sociales en ce qui concerne le congé parental. Chambre des Représentants, Doc 54 0313 ; <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=45591>.

⁵⁵ CNT/congé parental. Avis n°2014.20/12/2016.

⁵⁶ <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19>.

⁵⁷ Cette limite d'âge passe à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, *in Clé pour devenir parents tout en travaillant*, Direction générale Relations individuelles du travail et Direction générale Humanisation du travail, octobre 2012, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p.46.

⁵⁸ <http://www.onem.be/fr/formulaires/c61-fs>; voir aussi <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19>.

Au plus tard au moment où le congé prend cours, le membre du personnel doit fournir le document attestant du droit au congé parental (par exemple : attestation de naissance, preuve de l'inscription au registre de la population, etc.).

REPORT DE CONGE

L'UNamur peut, durant le mois qui suit la demande écrite, reporter le début du congé pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du Service. Cette possibilité de report est limitée à maximum 6 mois.

REPRISE DU TRAVAIL⁵⁹

Dès la fin de son congé parental le travailleur :

- a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail ;
- peut solliciter une adaptation de son régime de travail ou de son horaire pour la période de maximum 6 mois qui suit son congé parental.

En cas de rupture de contrat de travail dans le cadre d'un congé parental, le législateur a prévu différentes modalités selon le type de congé parental⁶⁰.

⁵⁹ *Clé pour devenir parents tout en travaillant*, Direction générale Relations individuelles du travail et Direction générale Humanisation du travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, octobre 2012, p.48.a.

⁶⁰ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=547#AutoAncher7>.

ALLOCATIONS



ALLOCATION D'INTERRUPTION



ALLOCATION DE NAISSANCE



INDEMNITES DE MATERNITE



INDEMNITES D'ADOPTION



ALLOCATIONS FAMILIALES

ALLOCATION D'INTERRUPTION⁶¹

TYPES D'INTERRUPTION

Il existe 4 types d'interruptions de carrières applicables au personnel de l'UNamur (puisque travailleurs du secteur privé et donc soumis à la CCT 103 ter régissant la question) :

- le crédit-temps plein avec motif;
- la diminution de carrière à mi-temps ;
- la diminution de carrière d'1/5^{ème} temps avec motif ;
- le crédit temps de fin de carrière destiné au personnel de plus de 60 ans ayant un passé professionnel de 25 ans.

MOTIFS ET DUREE D'INTERRUPTION

TYPES				
	crédit-temps plein	diminution de carrière à mi-temps	diminution de carrière d'1/5 ^{ème} temps	Travailleur de 60 ans avec 25 ans de passé professionnel
DUREE				
	51 mois : voir « motifs pour 51 mois » 36 mois : pour formation. Voir « Motifs de formation (36 mois) »			Pas de limitation de durée
MOTIFS POUR 51 MOIS ⁶²				
Pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ⁶³	Durée : Période minimale de 3 mois		Période minimale de 6 mois	
	Début de l'exercice du droit : avant les 8 ans de l'enfant			
	Documents à fournir à l'UNamur : documents prouvant l'événement ouvrant au droit Quand ? Au + tard 1 mois avant le début du congé			
Pour l'octroi de soins palliatifs à un ou plusieurs membre(s) de la famille	Durée : 1 mois pouvant être prolongée d'un mois par patient			
	Documents à fournir à l'UNamur: attestation du médecin du patient, mentionnant que le travailleur fournira les soins palliatifs, mais sans divulguer l'identité du patient. Quand ? Au + tard 1 mois avant le début du congé			
Pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	Durée : au minimum 1 mois et au maximum 3 mois.			
	Documents à fournir à l'UNamur: attestation du médecin du patient, mentionnant que le travailleur fournira les soins palliatifs, et sur laquelle le médecin traitant indiquera si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier. Quand ? Au + tard 1 mois avant le début du congé			

⁶¹ CCT n° 103 ter rendue obligatoire par l'AR du 5 mars 2017 (MB du 20-03-2017). Notre convention collective de travail étant entrée en vigueur avant la CCT n°103, le droit au crédit-temps temps plein ou à la diminution de carrière mi-temps peut trouver à s'exercer puisque toutes les conditions légales sont remplies au vu de la CCT 77 bis, CCT n°77 bis du 19 décembre 2001, remplaçant la Convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la CCT n°77 ter du 10 juillet 2002, n°77 quater du 30 mars 2007, n°77 quinquies du 20 février 2009, n°77 sexies du 15 décembre 2009 et n°77 septies du 2 juin 2010.

⁶² CCT n°103 ter, *Idem*, Art. 4, par.1.

⁶³ En cas d'adoption, le calcul du début de la suspension ou de la diminution des prestations se fera à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié.

Pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans	Durée : Période minimale de 3 mois	Durée : Période minimale de 6 mois	
	Début de l'exercice du droit : Avant que l'enfant ait atteint l'âge de 21 ans		
	Documents à fournir à l'UNamur : une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Quand ? Au + tard 1 mois avant le début du congé		
Pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage	Durée : au minimum 1 mois et au maximum 3 mois.		
	Début de l'exercice du droit : Avant que l'enfant ait atteint l'âge de la majorité		
	Documents à fournir à l'UNamur : attestation du médecin de l'enfant, mentionnant que le travailleur fournira les soins palliatifs. Quand ? Au + tard 1 mois avant le début du congé		
MOTIFS DE FORMATION (36 MOIS)⁶⁴			
Pour suivre une formation	Durée : Période minimale de 3 mois	Durée : Période minimale de 6 mois	
	Documents à fournir à l'UNamur :		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. preuve que le travailleur va <ul style="list-style-type: none"> ➤ Suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ; ➤ Suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois. 2. Attestation de la Communauté ou de l'institution de formation prouvant que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. 3. Attestation, dans les 20 jours civils après chaque trimestre, prouvant la présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation. La présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre. 		
Quand ? Au + tard 1 mois avant le début du congé			

⁶⁴ CCT n°103 ter, *Idem*, Art. 4, par.2.

INTERRUPTION COMPLETE

Pour les montants relatifs à l' interruption complète d'une occupation à temps plein ou partielle, et parce que les montants sont modifiés lors de chaque index, merci de vous référer au site web de l'ONEM⁶⁵.

INTERRUPTION PARTIELLE

Pour les montants relatifs à une réduction à mi-temps ou à 1/5 temps et leur taux d'imposition respectifs, merci de contacter le Service des Ressources Humaines.

ALLOCATION DE NAISSANCE⁶⁶

C'EST QUOI ?

C'est la prime unique perçue à la naissance d'un enfant.

QUI LA DEMANDE?

Tout futur parent, employé dans notre institution, peut introduire cette demande dans l'ordre suivant :

- Le père ;
- La mère.

S'il ne s'agit ni d'un membre du personnel salarié ni d'un membre du personnel indépendant, la demande est introduite par la personne la plus âgée de la liste suivante :

- Le partenaire de la mère ;
- Un des grands-parents de l'enfant, si cette personne habite dans le même ménage ;
- Un oncle ou une tante de l'enfant, si cette personne habite dans le même ménage ;
- Un (demi) frère ou (demi) sœur de l'enfant (même s'ils habitent en dehors du ménage).⁶⁷

QUI LA REÇOIT?

La mère, ou la co-mère si elle est la plus âgée des deux.

QUAND LA DEMANDER ET QUAND LA RECEVOIR ?

L'allocation de naissance peut être demandée après 24 semaines (6ème mois de grossesse) et jusqu'à cinq ans après la naissance de l'enfant. Le paiement peut ainsi être perçu au plus tôt 2 mois (8^{ème} mois de grossesse) avant la naissance présumée⁶⁸.

Modalités⁶⁹

La demande se fait auprès de la caisse d'allocation familiale du parent demandeur sur base du formulaire Modèle E à télécharger sur le site de la caisse d'allocation familiale ou à demander au service RH.

En cas de demande postérieure à la naissance, le certificat médical n'est plus nécessaire. La réception de « l'attestation pour obtenir l'allocation de naissance » délivrée par l'administration communale suffit à la Caisse pour octroyer l'allocation de naissance.

⁶⁵ <http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps>

⁶⁶ Loi du 04 avril 2014 portant modification des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 05-05-2014); Loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses et (MB du 01-01-1993).

⁶⁷ <http://dg.famifed.be/fr/familles/naissance-et-adoption/allocation-de-naissance>

⁶⁸ <http://dg.famifed.be/fr/familles/naissance-et-adoption/allocation-de-naissance>

⁶⁹ SRH de l'UNamur, Cellule des Rémunérations.

Et si les choses se passent autrement ?

L'allocation de naissance sera également obtenue dans le cas d'un enfant mort-né après une grossesse de 6 mois au moins, à la condition de faire parvenir à la caisse d'allocations familiales l'attestation délivrée par la commune portant la mention "enfant présenté sans vie".

INDEMNITE DE MATERNITE⁷⁰

A partir du premier jour de la période de repos, c'est la mutuelle (et non l'employeur) qui paie à la travailleuse ses allocations de maternité.

Pendant les 30 premiers jours du congé de maternité, l'indemnité est calculée sur la rémunération non plafonnée. Après, il est fixé selon un pourcentage du salaire plafonné.

Plusieurs documents sont à fournir dans le cadre de ce droit :

- Au début du congé de maternité, la travailleuse enceinte envoie à sa mutuelle et au SRH, un **certificat médical** mentionnant la date présumée de l'accouchement,
- La mutuelle lui fait alors parvenir une **feuille de renseignements**, devant être remplie partiellement par elle-même et partiellement par la cellule Rémunération de l'UNamur⁷¹, ou par la caisse de paiement des allocations de chômage ;
- Après l'accouchement, elle doit transmettre à la mutuelle une **attestation de naissance**. La date de la fin du congé de maternité est calculée sur base de cette attestation ;
- Dans les huit jours qui suivent la fin du congé de maternité, elle doit transmettre par courriel au SRH, la date de reprise du travail via l' **attestation de reprise du travail**.

PRIME D'ADOPTION⁷²

Au cours des trois premiers jours calendriers du congé d'adoption, le travailleur conserve sa rémunération normale à charge de l'employeur.

Pour la partie restante du congé d'adoption, le travailleur ne perçoit pas de rémunération mais une allocation lui sera versée via la mutuelle.

QUI LA DEMANDE ?

Comme pour la prime de naissance d'un enfant naturel - et à condition de n'avoir jamais reçu de prime de naissance pour l'enfant adopté – la prime d'adoption peut être demandée par le père adoptif, ou à défaut la mère adoptive. Lorsque les deux adoptants sont de même sexe, c'est le plus âgé qui demande la prime.

QUI LA REÇOIT ?

Si adoption unilatérale : l'adoptant

Si adoption conjointe des époux ou partenaires : Celui de leur choix. Si aucun choix n'est opéré, ce sera la mère adoptive du couple de sexe différent, ou l'aîné des partenaires du même sexe qui recevra la prime.

QUAND LA DEMANDER ?

La prime d'adoption peut être demandée jusqu'à cinq ans après le dépôt de la requête en adoption (adoption en Belgique) ou la signature de l'acte d'adoption (adoption à l'étranger).

⁷⁰http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=818, « indemnités de maternité » ; voir aussi www.securitesociale.fgov.be.

⁷¹ Note de bas de page N°14

⁷² Loi du 04 avril 2014 portant modification des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 05-05-2014); Loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses et (MB du 01-01-1993) ; <http://dg.famifed.be/fr/familles/naissance-et-adoption/prime-dadoption>.

La demande doit être initiée dès que la procédure d'adoption est entamée en Belgique ou que l'adoption étrangère est terminée.

La demande se fait auprès de la caisse d'allocation familiale du parent demandeur sur base du formulaire Modèle Eter à télécharger sur le site de la caisse d'allocation familiale ou à demander au service RH.

Pour une adoption en Belgique, une requête en adoption doit avoir été déposée au Tribunal.

Pour une adoption à l'étranger, deux situations peuvent se présenter :

- **Enfant mineur** : un acte d'adoption doit avoir été signé à l'étranger et le tribunal belge doit avoir établi l'aptitude à adopter ;
- **Enfant majeur** : un acte d'adoption doit avoir été signé à l'étranger.

L'enfant doit avoir droit aux allocations familiales.

ALLOCATIONS FAMILIALES⁷³

Cette matière est transférée des compétences fédérales aux Communautés et Régions. C'est FAMIFED qui assure la gestion administrative et du paiement des allocations familiales jusqu'à ce que les entités fédérées soient en mesure de reprendre la main (au plus tard le 31 décembre 2019).

Cette institution pilote ainsi le fonctionnement de 14 caisses d'allocations familiales dont la tâche est d'assurer le paiement de ces allocations aux familles.

La Caisse pour travailleurs salariés et indépendants (UCM) est la caisse d'allocations familiales de l'UNamur.

QUE COUVRE CE DROIT ?

C'est le montant octroyé mensuellement à tout travailleur salarié ou assimilé pour les enfants de son ménage. Toute personne qui est chômeuse, malade ou pensionnée après avoir été salariée reste assimilée à un.e salarié.e au regard de la loi en matière d'allocations familiales.

Tous les enfants du ménage y ont droit⁷⁴ et ce, jusqu'au 3ème enfant. L'âge, le handicap éventuel de l'enfant, ainsi que la catégorie sociale ou familiale de ses parents ouvrent le droit au paiement de suppléments.

QUI OUVRE LE DROIT ET DANS QUEL ORDRE?

La loi prévoit un ordre prioritaire à suivre en ce qui concerne la personne qui élève l'enfant chez elle⁷⁵ :

- Le père ;
- La coparente si elle est plus âgée que la mère ;
- La mère ;
- Le beau-père/la belle-mère ;

⁷³ Loi du 04 avril 2014 portant modification des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 05-05-2014); Loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses et (MB du 01-01-1993) ; <http://dg.famifed.be/fr/familles/allocations-familiales-de-base-et-suppl%C3%A9ments/allocations-familiales-de-base>.

⁷⁴ Exception: un enfant qui reçoit les allocations d'orphelins au taux majoré n'est pas pris en compte ; Voir aussi Intranet, UNamur, Service des Affaires juridiques et sociales, « Allocation familiales – Pour quels enfants ».

⁷⁵ De manière générale le parent qui ouvre le plus de droit devient attributaire des allocations: Un père "statut indépendant" n'ouvrira pas le droit si la mère est salariée. Idem si les parents travaillent à temps plein et à temps partiel, à égalité le plus vieux est attributaire.

- La plus âgée des personnes suivantes : le/la partenaire de la mère/du père ; un des grands-parents de l'enfant (s'il fait partie du ménage) ; un oncle ou une tante de l'enfant (s'ils font partie du ménage) ;
- Un frère, une sœur, un demi-frère et une demi-sœur. Dans l'intérêt de l'enfant, l'ordre de priorité légal peut être modifié soit d'office, soit via la personne qui ouvre le droit en priorité qui, dans certains cas, peut céder son droit.

QUI RECOIT LES ALLOCATIONS FAMILIALES ?

- Si les deux parents élèvent l'enfant, ce sera la mère naturelle, sauf exceptions⁷⁶ ;
- Pour les parents de même sexe (co-maternité, adoption simple ou plénière) : le plus âgé des deux parents ou des deux adoptants, sauf exceptions⁷⁷ ;
- L'enfant à partir de 16 ans sous certaines conditions⁷⁸.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE APRES LA NAISSANCE ?⁷⁹

Il suffit d'envoyer l'**attestation officielle de naissance** à la **caisse d'allocations familiales qui a octroyé l'allocation de naissance**. Cette attestation officielle est délivrée par l'administration communale du lieu de la naissance lors de la déclaration de celle-ci.

Si aucune allocation n'a été demandée avant la naissance, l'attestation officielle de naissance est à envoyer à l'UCM (ou du dernier employeur avant le chômage, la maladie ou la pension) ou à la caisse d'allocations familiales du même groupe social que la caisse d'assurances sociales pour indépendants, **de la personne qui ouvre prioritairement le droit aux prestations familiales**. Sur cette base, la caisse d'allocations familiales versera également l'allocation de naissance.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE EN CAS DE MODIFICATION PROFESSIONNELLE?⁸⁰

Vous recevez déjà des allocations familiales

Aucune demande n'est alors à introduire si :

- Vous changez d'employeur **ou**
- Que vous recevez des indemnités sociales (chômage, maladie ou pension) **ou**
- Que vous entamez une activité comme indépendant.

En effet, la caisse d'allocations familiales qui vous verse les allocations recevra un avis de modification via la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. Dès réception de ces données, votre caisse examinera votre droit aux allocations et continuera à effectuer les paiements. Elle entamera aussi l'examen de votre droit éventuel à un supplément social.

Vous persevez des allocations familiales pour la 1ere fois

Une demande d'allocations familiales doit être introduite à la caisse d'allocations familiales de votre (dernier) employeur ou à la caisse d'allocations familiales du même groupe social que la caisse d'assurances sociales pour indépendants :

- Après avoir vécu ou travaillé à l'étranger ou

⁷⁶ La personne qui remplace la mère qui n'élève pas son enfant recevra les allocations familiales de base et les éventuels suppléments, le père si la mère (ou le parent le plus âgé du même sexe) est en séjour illégal.

⁷⁷ La personne qui remplace le parent le plus âgé du même sexe qui n'élève pas son enfant recevra les allocations familiales de base et les éventuels suppléments ; L'autre parent, si le parent le plus âgé du même sexe est en séjour illégal.

⁷⁸ <https://dg.famifed.be/fr/familles/allocations-familiales-de-base-et-suppl%C3%A9ments/allocations-familiales-de-base>.

⁷⁹ Intranet, UNamur, Service des Affaires juridiques et sociales, « Allocations familiales ».

⁸⁰ *Idem*.

- Après une période d'inactivité professionnelle ou
- Après une interruption dans les indemnités sociales.

QUAND?

A partir du mois qui suit la naissance ou l'événement qui fait naître le droit. Le premier paiement sera donc effectué aux environs du 8ème jour du deuxième mois qui suit la naissance ou l'événement.

A QUEL AGE ?

De 0 à 18 ans : ils reçoivent, **sans condition**, les allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle ils atteignent leur majorité.

Entre 18 et 25 ans maximum : le droit aux allocations familiales est soumis à plusieurs conditions. Le jeune doit suivre un enseignement et ne peut percevoir qu'un revenu limité ou travailler qu'un certain nombre d'heures. Des conditions spéciales s'appliquent également pendant le stage d'attente en tant que demandeur d'emploi.

Un enfant avec un handicap a droit à l'allocation familiale jusqu'à 21 ans. Il peut également avoir droit à un supplément.

Une majoration des allocations sont prévues à 3 moments de la vie de l'enfant : lorsqu'il atteint l'âge de 6 ans, de 12 ans et de 18 ans⁸¹.

⁸¹ Pour toutes les questions relative au supplément d'allocations familiales, voir également : <https://dg.famifed.be/fr/familles/allocations-familiales-de-base-et-suppl%C3%A9ments/suppl%C3%A9ments-d%C3%A2ge-mensuels>.

FACILITES PARENTALES



ALLAITEMENT



ACCUEIL PETITE ENFANCE



ACCUEIL PARASCOLAIRE ET GARDE D'ENFANT



ACCUEIL DES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES ET DE LEUR FAMILLE

ALLAITEMENT

CONGE D'ALLAITEMENT⁸²

A la suite du congé de maternité, la travailleuse peut interrompre son travail pour allaiter.

Cette matière n'étant pas régie par la législation, c'est la convention collective de travail n°80 qui y pourvoit. Cependant, ce texte ne s'applique pas à l'UNamur. C'est donc sur base d'un accord avec l'UNamur qu'il faut trouver les mesures en la matière.

PAUSE D'ALLAITEMENT⁸³

C'EST QUOI ?

La convention collective de travail n°80, modifiée par la CCT n°80 bis, instaure un droit aux pauses d'allaitement. Elle a été adoptée afin de permettre à toutes les femmes qui viennent d'accoucher de bénéficier de pauses d'allaitement pendant une période de 9 mois après la naissance de l'enfant. La modification est entrée en vigueur le 13/10/2010.

L'Unamur y adhère, mais seulement pour son personnel ATG, académique et scientifique temporaire. Pour ce personnel spécifique, la pause d'allaitement est rémunérée par la mutuelle.

Les différences statutaires entre nos catégories de personnel impliquent que la situation est particulière pour les membres du personnel académique et scientifique définitifs. Même si, en la matière il revient à l'UNamur de gérer la rémunération de cette catégorie de personnel, des solutions au cas par cas pourront être discutées avec le SRH qu'il conviendra de contacter.

POUR QUI ?

Selon la durée effective de ses prestations pour chaque journée de travail considérée, la travailleuse a droit à 1 ou 2 pause(s) à prendre pendant cette même journée, soit :

- Une pause d'allaitement de 30 minutes si les prestations sont de 4 heures ou plus au cours de la journée ;
- Deux pauses d'allaitement de 30 minutes chacune si les prestations sont d'au moins 7 heures 30 au cours de la journée (à prendre en une ou deux fois sur cette même journée).

La durée de la ou des pause(s) est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

QUAND ?

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) la travailleuse peut prendre la ou les pauses d'allaitement est (sont) à convenir avec son supérieur hiérarchique . A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivront ou précéderont directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

DUREE

La travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement pendant une période de 9 mois à partir de la naissance de l'enfant.

⁸² Convention collective de travail n°80 bis du 13 octobre 2010 modifiant la convention collective n°80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement. ; Loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité (Moniteur Belge du 21-04-1995) ; Loi du 16 mars 1971 relative au travail, Chapitre IV, articles 39 à 44 (Moniteur Belge du 30-03-1971).

⁸³ Loi du 16 mars 1971 relative au travail, Chapitre IV, articles 39 à 44 (MB du 30-03-1971), modifiée par la Loi du 3 avril 1995 (MB du 21-04-1995); Convention collective de travail n°80 bis, *Idem* ; <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42346>, « pauses d'allaitement ».

MODALITES

Pour obtenir le bénéfice du droit aux pauses d'allaitement, la travailleuse doit avertir :

- Les SRH, 2 mois à l'avance par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le n+1 au titre d'accusé de réception ; les parties peuvent néanmoins réduire ce délai. Un certificat médical stipulant la pause d'allaitement devra également être remis au SRH, et ce, pour tous les membres du personnel de l'UNamur, quelle que soit leur catégorie.
- Sa mutuelle (cette condition ne vaut pas pour le personnel académique et scientifique définitif).

ELOIGNEMENT IMMEDIAT DU TRAVAIL POUR RAISON D'ALLAITEMENT

Une travailleuse peut être éloignée du travail pour cause d'allaitement à la condition d'un examen médical préalable auprès du médecin du travail⁸⁴. Elle sera alors en congé prophylactique à charge de la mutuelle.

ACCUEIL PETITE ENFANCE – 3 MOIS A 3 ANS

L'asbl «Sapefun» a été créée au sein de l'université de Namur pour «organiser, gérer, promouvoir et encourager des institutions et services d'aide à l'enfant et aux parents, dans le cadre de la communauté universitaire namuroise».

«SAPEFUN» propose actuellement trois services: une crèche, un accueil extrascolaire et un service de garde d'enfants malades à domicile.

Ceux-ci sont accessibles en priorité aux enfants dont un des parents travaille ou étudie à l'UNamur. Les places restant éventuellement disponibles sont attribuées à des enfants n'ayant pas de lien direct avec l'université.

CONTACT

Marie DIDRICHE, Directrice A.S.B.L SAPEFUN

Email : marie.didriche@unamur.be

Téléphone : +32 (0)81 72 50 50

Fax : +32 (0)81 72 57 55

Adresse : Rue de Bruxelles, 61, 5000 Namur

CRECHE

La crèche «FUNny» est agréée et subventionnée par l'ONE et accueille 48 enfants de 3 mois à 3 ans, en collectivité, en externat et avec du personnel qualifié. 15 places supplémentaires (section horizontale) sont disponibles depuis juin 2017, à la suite de travaux d'agrandissement de la crèche.

LIEU

La crèche est située, depuis 2006, dans des locaux appartenant à l'université et situés au 16 rue Grandgagnage à Namur.

DEMARCHES

Conformément à la réglementation ONE, les parents peuvent introduire leur demande d'inscription :

- À partir de la 14^{ème} semaine de grossesse s'il est prévu que l'enfant entre à la crèche avant l'âge de 6 mois.
- 9 mois avant la date d'entrée souhaitée s'il est prévu que l'enfant entre à l'âge de 6 mois ou plus.

⁸⁴ Voir paragraphe relatif au congé prophylactique.

Les demandes d'inscription sont consignées et traitées par ordre chronologique. Certaines priorités (fratries...) sont applicables en sus de la priorité aux étudiants et membres du personnel.

La réception de la demande d'inscription sera notifiée par écrit aux parents. La suite de la procédure leur sera, à cette occasion, expliquée. Dans tous les cas, aucune réponse ne sera donnée avant la 27^{ième} semaine de grossesse

Les demandes d'inscription peuvent être faites en direct à la crèche, par téléphone ou par email. Vous trouverez les coordonnées complètes ci-dessous. Une copie du certificat de grossesse vous sera demandée lors de cette démarche.

PRIX

Le montant de la participation financière des parents aux frais de séjour des enfants en crèche est déterminé sur base des revenus mensuels nets du ménage. Par "ménage", on entend soit une personne seule, soit deux ou plusieurs personnes qui occupent habituellement un même logement et y vivent en commun.

La participation financière parentale est fixée par un barème, qui comporte une contribution minimale et une contribution maximale. Ce barème est lié à l'indice des prix à la consommation. Cette "indexation" est effectuée au 1^{er} janvier de chaque année.

Elle couvre la totalité des frais de séjour de l'enfant, à l'exclusion des aliments de régime et des médicaments. Les langes peuvent être portés en compte, à raison d'un forfait journalier supplémentaire : 1eur/jour ou 0.5 eu/demi jour.

La participation financière pour une "journée incomplète" (maximum 5 heures) est égale à 60 % du prix de la journée.

Lorsque deux enfants d'une même famille fréquentent simultanément la crèche (ou un autre milieu d'accueil agréé par l'ONE), le prix de journée est ramené à 70 % de le redevance normalement due, pour chacun des enfants.

La même réduction est accordée à tout enfant appartenant à une famille d'au moins trois enfants (l'enfant handicapé bénéficiaire d'allocations familiales majorées compte double). Tout enfant en hébergement alterné à part égale compte pour une unité dans chaque ménage moyennant production de documents probants.

Donnent lieu à la perception de la participation financière :

- Les jours et demi-jours de présence réelle de l'enfant à la crèche ;
- Les jours et demi-jours n'ayant pas fait l'objet d'une présence effective mais réservés via la fiche de présence type, sauf si l'absence, dûment motivée et justifiée, est due
 - à un refus de prise en charge par le milieu d'accueil pour raison de santé communautaire
 - à un cas de force majeure et une circonstance exceptionnelle repris dans l'Arrêté du 17/09/03 tel que modifié
 - aux dérogations acceptées de commun accord conformément à ce que prévoit le contrat d'accueil.

CONTACT

Adresse : Rue Grandgagnage, 16/17, 5000 Namur

Tél: +32 (0)81 72 50 51

Fax : +32 (0)81 72 57 55

Courriel: creche@unamur.be

AUTRES ADRESSES

Office de la naissance et de l'enfance (ONE), Administration subregionale Namur

CONTACT

asr.namur@one.be

Tél. : 081/72.36.00 - 081/72.36.02

Fax : 081/72.36.08

Intercommunale des modes d'accueil pour la province de Namur (IMAJE)

CONTACT

contact@imaje-interco.be

Tél. : 081/40.91.90

Fax : 081/40.91.61

ACCUEIL PARASCOLAIRE ET GARDE D'ENFANT

CLUB TEMPS LIBRE

Le Club Temps libre est agréé et subventionné par l'ONE. Mme Sophie Roquet en est la responsable.

CAPACITE D'ACCUEIL

Pour l'accueil de 25 enfants de 30 mois à 9-10 ans, en dehors des jours et heures d'école.

LIEU

Les locaux du Club Temps libre sont situés au sous-sol de la résidence Notre Dame de la Paix, rue grafé n°4. On y accède par l'arrière du bâtiment, c'est-à-dire par le jardin à gradins (forum), en contrebas de la bibliothèque Moretus Plantin.

PRIX

La participation financière demandée aux parents est de:

- 10 euros par jour (congés) ;
- 5 euros par demi-jour (congés et mercredi après-midi) ;
- 1.75 euros et 2.00 euros par après 4 heures, selon que l'enfant est repris avant ou après 17h15 ;
- La simple reprise à l'école est facturée 0.90 euros ;
- Toute absence injustifiée ou prévenue hors délais sera facturée 3 euros (pour les après 4 heures).

CONTACT

Contact: club.temps.libre@unamur.be

Tél. : 081/72.47.38

Fax : 081/72.57.55

GARDE D'ENFANTS MALADES A DOMICILE

POURQUOI ?

Ce Service a été créé dans le but d'assurer la garde et les soins aux enfants souffrants et ne pouvant intégrer un milieu d'accueil ou un établissement scolaire, en remplacement des parents retenus hors de leur foyer par leurs obligations professionnelles.

COMMENT ?

L'activité du Service est limitée car une seule puéricultrice est affectée à cette mission.

Cette puéricultrice peut se rendre sur demande au domicile des enfants qui habitent à une distance maximum de 15 km de Namur-Ville.

Cette limite est portée à 30 km, moyennant adaptation des horaires et des prix.

La puéricultrice remplace les parents auprès de l'enfant, elle le surveille, l'occupe, lui donne ses repas, lui procure les soins nécessaires et lui administre les médicaments prescrits.

La puéricultrice peut garder deux enfants d'une même famille simultanément.

HORAIRES

Les prestations journalières de la puéricultrice sont établies en fonction des contraintes professionnelles des parents. Elles sont limitées à 10 heures par jour, entre 7h30 et 18h30, du lundi au vendredi.

PRIX

Les prix de la journée de garde sont ceux appliqués à la crèche, augmentés de 10%. Les documents nécessaires à l'établissement des revenus du ménage seront demandés lors de la demande de garde.

CONTACT

Les demandes de garde à domicile peuvent être reçues à la crèche entre 8h30 et 17h30 du lundi au vendredi.

MODALITES

Des congés de petit chômage existent. Il est possible de prendre 4 jours de congé rémunérés en cas de force majeure. (Ce droit est identique quelle que soit la catégorie de personnel). Pour ce faire, il faut informer immédiatement le responsable direct et fournir le certificat médical à la Cellule Rémunération du SRH.

Les périodes vont d'un mois à 12/24 mois avec possibilité de doubler les périodes dans cas particuliers.

ACCUEIL DES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES ET DE LEUR FAMILLE

NOUS NOUS INSTALLONS EN BELGIQUE POUR Y TRAVAILLER A L'UNAMUR. QUI PEUT NOUS ACCUEILLIR ?

Service du patrimoine

Ce service est compétent pour toutes les questions relatives aux résidences professeurs et de chercheurs visiteurs, à la réservation des logements ainsi qu'au Domaine d'Haugimont à Faulx-les-Tombes: Centre d'accueil, réservations

CONTACT

Florence Collot

Rue de Bruxelles, 61, 5000 Namur

Tél. : +32 (0)81 72 40 64

Fax : +32 (0)81 72 40 65

<https://directory.unamur.be/entities/sevtecpi>

florence.collot@unamur.be

Cellule sociale - Service des ressources humaines

Cette cellule a pour objectif :

- D'aider à résoudre des problèmes divers d'ordre social, administratif, socio-économique en vue d'une meilleure insertion socioprofessionnelle ;
- D'informer, de conseiller et de proposer les dispositifs d'aide existants les mieux adaptés ;
- D'analyser les situations individuelles et d'engager les interventions de médiation nécessaire, etc...

CONTACT

<https://www.unamur.be/services/personnel>

Tél. : +32 (0)81 72 41.57

Cellule accessible de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00

Commune de Namur

CONTACT

ACCUEIL GENERAL - MAISON DES CITOYENS

Hôtel de Ville - rue de Fer - 5000 Namur

Tél : 081/246 246

Fax : 081/24.63.31

email : information@ville.namur.be

Site web : www.ville.namur.be

Caisses d'allocations familiales

UCM : <http://www.ucm.be>

PARTENA : <http://www.kids.partena.be>

ONAFTS : <http://www.onafits.be>

SOURCES LEGALES



STATUT DE L'UNAMUR ET DE SON PERSONNEL

Loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires (Moniteur Belge du 17-09-1971).

PROTECTION DE LA MATERNITE

Arrêté royal du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé (Moniteur Belge du 06-02-2017).

Avis du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail : Avis n°183 du 20 février 2015 concernant le projet d'arrêté royal modifiant diverses dispositions afin de les adapter au Règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur Belge du 08-01-2009).

Avis n° 135 du 19 décembre 2008 relatif à un projet d'arrêté royal concernant la protection de la maternité.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Moniteur belge du 30-05-2007).

Arrêté royal du 4 août 1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (Moniteur Belge du 1.10.1996)

Loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité (Moniteur Belge du 21-04-1995).

Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (Moniteur Belge du 18-05-1995).

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur Belge du 22-08-1978).

PAUSES D'ALLAITEMENT

Convention collective de travail n°80 bis du 13 octobre 2010 modifiant la convention collective n°80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.

Loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité (Moniteur Belge du 21-04-1995)

Loi du 16 mars 1971 relative au travail, Chapitre IV, articles 39 à 44 (Moniteur Belge du 30-03-1971).

PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut des agrégés, des répétiteurs et des membres du personnel scientifique des universités de l'Etat (Moniteur Belge du 09-11-1953).

Chercheurs

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française (AGCF) du 28 avril 2004 portant sur le prolongement automatique des mandats des chercheurs prenant un repos pré et post natal (Moniteur Belge du 25-06-2004).

Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal (Moniteur Belge du 31-12-2003).

Décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs (Moniteur Belge du 26-09-1991).

Doctorants

Arrêté royal du 3 juillet 2005 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge du 19-07-2005).

CONGES

Loi du 28 avril 1953 portant sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'Etat, (Moniteur Belge 01/05/1953).

Loi du 03-07-1978 relative aux contrats de travail (Moniteur Belge du 22/08/1978).

Interruption de carrière

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (Moniteur Belge du 24-01-1985).

Congé de maternité

Loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur Belge du 08-01-2009).

Congé de paternité

Proposition de la loi modifiant l'art.30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le caractère obligatoire du congé de paternité. Chambre des Représentants, Doc 54 1678/001, et Proposition de loi améliorant l'accès au congé parental et au congé de paternité. CH. Rep. Doc 54 2166/001.

Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne le coparent, la législation afférente au congé de paternité (MB du 10-05-2011).

Arrêté royal du 08 juillet 2014, modifiant l'arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère (Moniteur Belge du 18/07/2014).

Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur Belge du 15-09-2001).

Arrêté royal du 25 juillet 1994 modifiant, en ce qui concerne le régime relatif au congé de paternité, l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (Moniteur Belge du 21-09-1994).

Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, articles 227 nonies à decies-bis, (Moniteur Belge du 22-08-1978).

Congé parental

Proposition de loi modifiant la loi du 22 janvier 1985 concernant les dispositions sociales en ce qui concerne le congé parental. Chambre des Représentants, Doc 54 0313.

CNT/congé parental. Avis n°2014.20/12/2016 .

Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne le coparent, la législation afférente au congé de paternité (MB du 10-05-2011).

Arrêté royal du 29 octobre 1997, relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, (MB du 07-11-1997), modifié par l'arrêté royal du 20 janvier 1998 (MB du 27-03-1998), par l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB du 08-09-1998), par l'arrêté royal du 4 juin 1999 (MB du 26-06-1999) et par l'arrêté royal du 31 mai 2012 (MB du 01-06-2012).

Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (Moniteur Belge du 18-05-1995).

Loi de redressement du 22-01-1985 contenant des dispositions sociales, (Moniteur Belge du 24-01-1985).

Loi du 05 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, (Moniteur Belge du 15-01-1969).

Congés pour motifs impérieux (MIOF)

Loi du 03-07-1978 relative aux contrats de travail, Titre Ier, article 30 bis (Moniteur Belge du 22/08/1978).

Congé d'adoption

Loi programme du 9 juillet 2004 réglementant les congés d'adoption (Moniteur Belge du 31-12-2004).

Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur Belge du 15-09-2001).

Loi du 03-07-1978 relative aux contrats de travail, Titre Ier, article 30 ter (Moniteur Belge du 22/08/1978).

Congé famille d'accueil

Arrêté royal du 27 octobre 2008 concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil (Moniteur Belge du 13-11-2008).

Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Titre Ier, article 30 quater (Moniteur Belge du 22/08/1978).

ALLOCATIONS D'INTERRUPTION

CCT n° 103 ter rendue obligatoire par l'AR du 5 mars 2017 (Moniteur Belge du 20-03-2017).

PRIME D'ADOPTION

Loi du 04 avril 2014 portant modification des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 05-05-2014).

Loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses et (Moniteur Belge du 01-01-1993).