



Réf. Farde e-Assemblées : 2389853

N° OJ : 4

Projet d'Arrêté - Conseil du 15/03/2021

**Objet :** SEC - Modification au statut administratif et pécuniaire pour les membres du personnel de la Ville de Bruxelles.- Congé de naissance.

Le Conseil communal,

Vu la Nouvelle Loi communale ;

Vu le titre 6 « Travail » de la loi Programme du 20 décembre 2020 dans lequel le congé de naissance est étendu moyennant une modification de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu l'arrêté du Conseil communal du 5 septembre 2016 relatif au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la Ville de Bruxelles et les modifications y apportées et plus particulièrement les articles 248 à 252;

Vu le protocole d'accord 2021/1-VB du Comité de négociation du 08.02.2021;

Considérant que le personnel contractuel du secteur public tombe directement sous le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 et qu'il bénéficie par conséquent directement de ladite extension à partir du 1er janvier 2021 ;

Considérant qu'il y a dès lors lieu de modifier l'arrêté du Conseil du 5 septembre 2016 afin de disposer de manière comparable de l'extension du congé de naissance pour tous les membres du personnel dont il régit le statut ;

Sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins,

Arrête:

Article 1er. La sous-section 3 « Le congé de paternité » du « TITRE VI. LES CONGÉS ET LES DISPENSES DE SERVICE - Chapitre 3. Les congés pour raisons familiales - Section IV. - Le congé de circonstances » de l'arrêté du Conseil communal relatif au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel, est remplacée comme suit :

« Sous-section 3. Le congé de naissance

Art.248. Chaque membre du personnel a droit à un congé de circonstances de dix jours ouvrables pour un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Le membre du personnel qui est co-parent a droit à un congé de naissance de dix jours ouvrables si l'enfant n'a qu'un lien de filiation légale avec la mère. S'il existe également un lien de filiation avec le père, il n'y aura dès lors qu'un droit au congé de paternité dans le chef du père et le co-parent ne pourra pas bénéficier d'un congé de naissance.:

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

- 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 a 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 a 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.

A partir du 1er janvier 2021, le congé de naissance est porté à 15 jours pour les naissances ayant lieu à partir du 1er janvier 2021.

A partir du 1er janvier 2023 le congé de naissance comptera 20 jours pour les naissances ayant lieu à partir du 1er janvier 2023.

Ce congé est accordé après présentation d'un extrait de l'acte de naissance de l'enfant.

Le membre du personnel peut prendre ce congé de circonstances, au choix, dans les quatre mois qui suivent le jour de la naissance de l'enfant. Le congé peut être fractionné et est à prendre en jours entiers. Le jour de l'accouchement est le premier jour de la période de quatre mois.

En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple le droit au congé de naissance n'est reconnu qu'une fois.

Le cas échéant, le congé de naissance sera déduit du congé d'adoption, si le co-parent finit par adopter l'enfant concerné.

Art.249. Pour les membres du personnel statutaires, ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Les 10 premiers jours sont entièrement rémunérés. Pour les jours supplémentaires, ils percevront 82 % de leur salaire brut par jour.

Le membre du personnel contractuel conserve son traitement pendant les trois premiers jours. Pour les jours restants, une allocation lui est octroyée par le biais des organismes de paiement de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. »

Article 2.- La sous-section 4 « Le congé de co-maternité » du « TITRE VI. LES CONGÉS ET LES DISPENSES DE SERVICE - Chapitre 3. Les congés pour raisons familiales - Section IV. - Le congé de circonstances » de l'arrêté du Conseil communal relatif au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel, est supprimée.

Article 3.- Le présent arrêté a effet à partir du 1er janvier 2021.

Annexes :