

Le prolongement des mandats et des contrats suite à un congé de maternité

1. Recueil des dispositions conventionnelles et légales relatives au prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherche suite à un repos pré et postnatal

• Convention collective de travail du 31 janvier 2003 relative aux conditions de travail du personnel scientifique conclue au sein de l'UCLouvain¹ - Extrait

Article 7 - Incidence du congé de maternité

En cas de suspension de l'exécution de son mandat pour cause de congé de maternité, le membre du personnel scientifique temporaire a droit à un renouvellement d'une année de son mandat pour circonstances exceptionnelles afin d'achever sa dissertation doctorale ou d'en valoriser les résultats scientifiques. A l'appui de sa demande de renouvellement, le membre du personnel joindra l'avis de son comité d'encadrement de thèse.

Aux mêmes conditions et sauf s'il a été pourvu à leur remplacement en accord avec le responsable de la recherche, les autres membres du personnel scientifique ont droit à la prolongation de leur contrat pour une durée égale à la suspension de son exécution découlant du congé de maternité. Par remplacement, il faut entendre le recours à une personne extérieure au groupe de recherche ou la majoration du régime de travail de membres de ce groupe.

• Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheuses prenant un repos pré et post natal, modifié par le décret du 12 juillet 2012 portant diverses mesures d'exécution du protocole d'accord du 7 avril 2011 dans le secteur de l'enseignement supérieur

L'objectif du décret est, selon les termes de l'exposé des motifs :

« d'immuniser la période de congé de maternité pour les chercheuses qui sont engagés à durée déterminée par les universités (contrat de travail ou bourse de recherche assujettie à la sécurité sociale) et de prolonger de manière équivalente la durée de leur mandat. En outre, la rémunération perçue par la mutuelle sera complétée d'une indemnité permettant aux chercheuses de garder la totalité de leur traitement. La situation des chercheuses engagées par le FNRS et par les fonds associés a déjà fait l'objet d'une prescription spécifique. »

Ce décret concernait en 2003 les assistantes de recherche et les boursières de doctorat des universités. Il ne concerne pas les assistantes sur allocation de fonctionnement.²

¹ Cette convention concerne les assistant·es et les assistant·es de recherche.

² Le motif pour lequel le décret ne vise pas les assistantes sur allocation de fonctionnement a été longuement détaillé lors de la réunion du 14 mai 2003 de négociation sociale sur l'avant-projet de décret. Le président représentant l'autorité indique : « Les assistantes ne sont pas reprises dans le décret de 2003 car les personnes qui se trouvent rémunérées par les allocations de fonctionnement sont soumises à des dispositions statutaires ou équivalentes, étant en fonction dans une université d'État ou dans une université libre. » En conclusion de cette réunion de négociation, « engagement est pris par l'autorité de proposer une modification par décret des dispositions statutaires de l'AR du 21 octobre 1953, de manière à ce qu'une assistante qui prend un congé de maternité ait droit de manière automatique à une année de renouvellement exceptionnel de son contrat. » (PV de négociation du secteur IX du 14 mai 2003). Point à suivre.

Le décret du 17 décembre 2003 a été modifié par le décret du 12 juillet 2012 portant diverses mesures d'exécution du protocole d'accord du 7 avril 2011 dans le secteur de l'enseignement supérieur. Ce protocole comprenait, entre autres, les mesures suivantes :

▫ *Personnel scientifique visé par le décret du 17 décembre 2003 :
Prolongement du mandat d'une durée au moins égale à l'absence pour congés parentaux et congé prophylactique.
Pour les assistants émergeant à l'allocation de fonctionnement, une mesure similaire sera examinée dans la perspective de la prolongation d'une année.*

▫ *Extension des mesures prévues dans le décret du 17 décembre 2003 au personnel administratif et technique de la recherche sur fonds extérieurs.*

Par ailleurs, la couverture de la différence entre le traitement et l'allocation de la mutuelle sera étendue au personnel engagé sur CDI (chercheurs, personnel administratif et technique).

Le décret du 12 juillet 2012 (chapitre VIII) a pour objectif de concrétiser ces mesures spécifiques aux universités et plus particulièrement au personnel contractuel de recherche. Voici ce qu'indique à ce sujet l'exposé des motifs de ce décret:

« D'une part, elles [ces mesures] étendent le champ d'application du décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal, au personnel administratif, technique ou de gestion affecté principalement en support aux activités de recherche dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Ce prolongement automatique pourra désormais être opéré pour une durée supérieure à celle de la suspension intervenue. Dans certains cas et selon les situations, il apparaît en effet plus efficace d'aligner un contrat de chercheur sur la fin de l'année académique, la fin de l'année civile ou encore sur une date-pivot du projet de recherche contractuel auquel le chercheur émerge. »

D'autre part, elles permettent au personnel contractuel de recherche ou de support à la recherche, engagé à durée indéterminée, de bénéficier également du complément à l'indemnité de mutuelle durant les périodes de protection de la maternité ou de congé de paternité. »³

Puisque la mesure de prolongation des contrats s'étend au PATG sur ressources extérieures, l'intitulé du décret du 17 décembre 2003 « portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal » a donc été modifié en ce sens et est libellé comme suit : « **Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherche suite à un repos pré et postnatal** » .

Le texte du décret du 17 décembre 2003 coordonné ainsi que le commentaire des articles du décret modificatif du 17 juillet 2012 et les dispositions légales relatives à la protection de la maternité figurent en finale de la présente note.

³ Comme on peut le constater, ces indications dans l'exposé des motifs ne reproduisent pas à la lettre ce qui figurait dans le protocole d'accord, puisque les termes « congés parentaux » et « congé prophylactique » n'y sont pas repris. Cette divergence a été soulevée lors de la négociation sociale au sein des comités du secteur IX et du libre subventionné le 16 janvier 2012. En conclusion de cette discussion, la présidente représentant l'autorité a déclaré : «... l'on peut considérer que les congés prévus par ces deux réglementations [Loi du 16 mars 1971 et AR du 14 juillet 1994] visent les congés parentaux et prophylactiques, s'agissant en l'espèce de termes génériques ». (PV de la réunion de négociation du 16 janvier 2012, p 14).

Cependant, à l'analyse ultérieure, si ces réglementations concernent bien le congé prophylactique (c'est-à-dire l'écartement pour risques professionnels), elles ne visent pas formellement le congé parental. La prise de position de la présidente représentant l'autorité lors de cette réunion (Mme Poupe) n'avait donc aucun fondement juridique et a induit en erreur les représentant·es des organisations syndicales. Il y a eu manifestement confusion entre le congé de paternité et le congé parental.

A noter toutefois que le Comité Femmes & Sciences indique dans sa note du 18 novembre 2018 qu'il y a un droit au congé parental pour les boursiers de doctorat du FNRS (*Point à suivre*).

- **Arrêté du 28 avril 2004 du Gouvernement de la Communauté française portant sur le prolongement automatique des mandats des chercheurs prenant un repos pré et postnatal (M.B. 25-06-2004)⁴ - Extraits :**

Article 1er. - La demande de prorogation du contrat de travail ou de la bourse de recherche doit être signalée par courrier recommandé à la direction de l'institution où s'effectue la recherche, au plus tard un mois avant l'expiration du terme du mandat.

Article 2. - § 1er. La direction de l'institution où s'effectue la recherche verse au chercheur concerné la différence entre sa rémunération nette du mois précédant le congé et l'indemnité reçue de la mutuelle. § 2. Le paiement prévu au § 1er peut s'effectuer en une seule fois, à la fin du congé.

- **Règlement des bourses de doctorat et de post-doctorat octroyées par l'UCL du 23 mars 2005⁵ - Extrait**

6.4. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le boursier bénéficie d'un revenu de remplacement à charge de la mutuelle dès le moment légalement fixé en matière d'intervention mutuelle ; le paiement de la bourse est alors immédiatement suspendu. Le boursier informe à cette fin, préalablement, son promoteur et le Service du personnel de la date à laquelle débute ledit congé.

- **Décret du 17 juillet 2013 relatif au financement de la Recherche par le Fonds national de la Recherche scientifique - - Extrait**

CHAPITRE V. - Disposition générale relative aux congés [des mandataires FNRS]

Art. 19. La bourse ou le mandat dont l'exécution est suspendue soit pour cause de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, soit pour cause de congé de maladie d'une durée supérieure ou égale à un mois, peut être prorogé pour une durée égale à celle de la suspension.

Le F.R.S.-FNRS détermine les modalités pratiques prenant en considération la situation des personnes visées à l'alinéa précédent dans le calendrier des appels en vue de l'attribution ou du renouvellement d'une bourse ou d'un mandat.

- **Dispositions adoptées par le FNRS (Règlements du 4 octobre 2017)**

Mandat d'aspirant

CHAPITRE III : INTERRUPTION POUR CAUSE DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Article 5 Lors d'une naissance, il y a lieu d'en faire la déclaration au F.R.S.-FNRS qui adressera les documents requis pour bénéficier des allocations familiales et de l'allocation de naissance qui peut être demandée à partir du 5ème mois de la grossesse.

Article 6 Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le titulaire dispose d'un revenu de remplacement à charge de la mutuelle dès le moment légalement fixé en matière

⁴ Cet arrêté n'a pas fait l'objet d'une mise à jour à la suite de la modification en 2012 du décret de base de 2003. (Point à suivre).

⁵ Cet article du règlement des bourses de doctorat doit être mis en conformité avec les dispositions du décret du 17 décembre 2003 (prolongement de la bourse et complément à l'indemnité mutuelle).

d'assurance maladie invalidité ; le paiement de la rémunération est alors immédiatement suspendu. Le titulaire doit informer à cette fin, préalablement, son promoteur et le F.R.S. - FNRS de la date à laquelle débute ledit congé.

Le Fonds octroie au titulaire qui se trouve dans cette situation un complément à l'indemnité de mutuelle pour pallier la perte de revenu. A cette fin, il doit faire parvenir au Fonds une attestation de son organisme assureur (sa mutuelle) mentionnant les montants brut et net des sommes perçues à titre d'indemnité de maternité, de paternité ou d'adoption.

Bourses FRIA

CHAPITRE VII : INTERRUPTION POUR CAUSE DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Article 29 La bourse FRIA dont l'exécution est suspendue pour cause de congé de maternité, de paternité ou d'adoption peut être prorogée pour une durée égale à celle de cette suspension. Cette demande de prorogation doit être formulée au moins un mois avant l'expiration du terme de la bourse. L'octroi de cette prorogation ne porte pas préjudice au caractère à durée déterminée de la bourse.

Article 30 Lors d'une naissance, il y a lieu d'en faire la déclaration au FRIA qui adressera les documents requis pour bénéficier des allocations familiales et de l'allocation de naissance qui peut être demandée à partir du 5^e mois de la grossesse.

Article 31 Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le boursier FRIA dispose d'un revenu de remplacement à charge de la mutuelle dès le moment légalement fixé en matière d'assurance maladie invalidité ; le paiement de la rémunération est alors immédiatement suspendu. Le boursier FRIA doit informer à cette fin, préalablement, son promoteur et le FRIA de la date à laquelle débute ledit congé. Le Fonds octroie au boursier FRIA qui se trouve dans cette situation un complément à l'indemnité de mutuelle pour pallier la perte de revenu. A cette fin, il doit faire parvenir au Fonds une attestation de son organisme assureur (sa mutuelle) mentionnant les montants brut et net des sommes perçues à titre d'indemnité de maternité, de paternité ou d'adoption.

Bourses FRESH

CHAPITRE VII : INTERRUPTION POUR CAUSE DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Article 28 La bourse FRESH dont l'exécution est suspendue pour cause de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, peut être prorogée pour une durée égale à celle de cette suspension. Cette demande de prorogation doit être formulée au moins 1 mois avant l'expiration du terme de la bourse. L'octroi de cette prorogation ne porte pas préjudice au caractère à durée déterminée de la bourse.

Article 29 Lors d'une naissance, il y a lieu d'en faire la déclaration au FRESH qui adressera les documents requis pour bénéficier des allocations familiales et de l'allocation de naissance qui peut être demandée à partir du 5^e mois de la grossesse.

Article 30 Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le boursier FRESH dispose d'un revenu de remplacement à charge de la mutuelle dès le moment légalement fixé en matière d'assurance maladie invalidité ; le paiement de la rémunération est alors immédiatement suspendu. Le boursier FRESH doit informer à cette fin, préalablement, son promoteur et le FRESH de la date à laquelle débute ledit congé. Le Fonds octroie au boursier FRESH qui se trouve dans cette situation un complément à l'indemnité de mutuelle pour pallier la perte de revenu. A cette fin, il doit faire parvenir au Fonds une attestation de son organisme assureur (sa mutuelle) mentionnant les montants brut et net des sommes perçues à titre d'indemnité de maternité, de paternité ou d'adoption.

Dispositions relatives au personnel académique

Extrait du document de juin 2018 « *Dispositions pécuniaires du personnel académique* », réalisé par le Service du personnel et concerté avec la délégation syndicale du personnel.
<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/dispositions-pecuniaires.html>

1 Absences liées à une incapacité de travail ou à la maternité

En ce qui concerne la rémunération durant une période d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, ou durant le congé de maternité⁶, il y a lieu de distinguer :

- > Le personnel académique nommé à titre définitif, en fonction complète ou incomplète ;
- > Le personnel académique nommé à titre temporaire, en fonction complète ;
- > Le personnel académique nommé à titre temporaire, en fonction incomplète et les académiques invité·e·s.

1.1. Les académiques nommé·e·s à titre définitif en fonction complète ou incomplète

Durant une incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, l'académique nommé·e à titre définitif conserve la totalité de son traitement versé par l'UCL⁷.

Durant le congé de maternité, l'académique sera rémunérée durant une période égale à la durée du congé de maternité réglé par la législation sur la protection de la maternité.

1.2. Les académiques nommé·e·s à titre temporaire en fonction complète

Durant une incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, la rémunération des membres du personnel académique nommé à titre temporaire en fonction complète est versée de la manière suivante :

- > Lors du 1er mois d'incapacité, l'académique bénéficiera du traitement garanti ;
- > à partir du 2e mois d'incapacité, l'académique sera indemnisé·e par la mutuelle. Cette indemnisation sera complétée par l'UCL afin que le traitement net mensuel lui soit garanti. Le complément sera versé durant une période égale à un nombre de mois qui correspond au nombre d'années d'ancienneté de l'académique à l'UCL, sous déduction du traitement garanti versé le 1er mois.

Exemples :

- > Pour 10 années d'ancienneté, le traitement est garanti durant 10 mois (1 mois + 9 mois de complément à l'indemnité de la mutuelle).
- > si l'incapacité dure 8 mois et que l'académique compte une ancienneté de 6 ans, le traitement est garanti durant 6 mois (1 mois + 5 mois de complément à l'indemnité de la mutuelle).

Durant le congé de maternité, l'académique sera rémunérée durant une période égale à la durée du congé de maternité réglé par la législation sur la protection de la maternité. La rémunération

⁶ Article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'arrêté royal du 02/05/1995 concernant la protection de la maternité. Les informations relatives au congé de maternité sont disponibles sur le portail de l'UCL.

⁷ En principe, la rémunération des membres du personnel académique nommés à titre définitif, en fonction complète ou incomplète, est versée de la manière suivante :

- > à partir du 1er jusqu'au 3e mois d'incapacité, l'académique bénéficiera du traitement garanti ;
- > à partir du 4e mois d'incapacité : le traitement garanti sera octroyé pour une durée limitée, calculée selon le nombre d'années d'ancienneté de l'académique au sein de l'UCL. Ainsi, le nombre de mois d'incapacité durant lesquels sera versé le traitement garanti correspondra au nombre d'années d'ancienneté, sous déduction de la rémunération versée durant les 3 premiers mois d'incapacité.

Par exemple, 10 années d'ancienneté correspondront au total à 10 mois de traitement garanti (3 mois + 7 mois de maintien); si l'incapacité dure 8 mois et que l'académique compte une ancienneté de 6 ans : le traitement garanti sera versé durant 6 mois (3 mois + 3 mois de maintien).

Lorsque l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période qui a été fixée, l'académique est mis·e en disponibilité, avec conservation de 60% de la rémunération.

sera composée de l'indemnité de mutuelle et d'un complément versé par l'UCL, dès le début du congé.

1.3. Les académiques nommé·e·s à titre temporaire en fonction incomplète et les académiques invité·e·s

Que cela soit en cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, ou pendant le congé de maternité, deux cas de figure peuvent se présenter⁸ :

1. *L'académique a pu dispenser ses charges d'enseignement*
En cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, le traitement est versé sans interruption. Par ailleurs, en cas de congé de maternité, une attestation délivrée sur demande par le Service du personnel sera envoyée à l'attention de la mutuelle pour justifier le versement du traitement.
2. *L'académique n'a pas pu dispenser ses charges d'enseignement*
 - A. *Soit le temps de travail correspond à une charge de moins de 120h par année*
Lors d'une incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, l'académique sera rémunéré·e comme suit :
 - > lors du 1er mois, le traitement garanti est versé par l'UCL.
 - > à partir du 2e mois, l'académique sera indemnisé·e par la mutuelle.Durant le congé de maternité, l'académique sera indemnisée par la mutuelle durant une période égale à la durée du congé de maternité réglé par la législation sur la protection de la maternité.
 - B. *Soit le temps de travail correspond à une charge d'au moins 120h par année*
Lors d'une incapacité de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée, l'académique sera rémunéré·e comme suit :
 - > Lors du 1er mois d'incapacité, l'académique bénéficiera du traitement garanti ;
 - > à partir du 2e mois d'incapacité, l'académique sera indemnisé·e par la mutuelle. Cette indemnisation sera complétée par l'UCL afin que le traitement net mensuel lui soit garanti. Le complément sera versé durant une période égale à un nombre de mois qui correspond au nombre d'années d'ancienneté de l'académique à l'UCL.

Exemples :

- > Pour 10 années d'ancienneté, le traitement est garanti durant 10 mois (1 mois + 9 mois de complément à l'indemnité de la mutuelle).
- > si l'incapacité dure 8 mois et que l'académique compte une ancienneté de 6 ans, le traitement est garanti durant 6 mois (1 mois + 5 mois de complément à l'indemnité de la mutuelle).

Durant le congé de maternité, l'académique sera rémunérée durant une période égale à la durée du congé de maternité réglé par la législation sur la protection de la maternité. La rémunération sera composée de l'indemnité de mutuelle et d'un complément versé par l'UCL, dès le début du congé.

⁸ 32 Sur décision du Conseil d'administration du 10 juillet 2001.

2. Propositions de démarches et/ou de revendications en vue de clarifier et d'améliorer les dispositions légales relatives au prolongement des mandats et contrats suite à un congé de maternité.

- Demander la modification par décret des dispositions statutaires de l'AR du 21 octobre 1953, de manière à ce qu'une **assistante (sur allocation de fonctionnement)** qui prend un congé de maternité ait droit de manière automatique à une année de renouvellement exceptionnel de son contrat. (Voir note 2, page 1).
 - Demander la modification du décret du 17 décembre 2003 en vue de mieux préciser les modalités de la prolongation du contrat ou du mandat **lorsque le congé de maternité se situe dans le ou les derniers mois** du contrat à durée déterminée ou de la bourse de doctorat (*Revendication déjà introduite en 2011 lors de la négociation Enseignement - Note D. Bajura du 25 janvier 2011*)
 - Inclure dans le mécanisme des prolongations des contrats du décret du 17 décembre 2003 **le congé parental**. (*Pour ce qui concerne l'inclusion dans ce dispositif des boursier-es de doctorat, attendre la position de l'Administrateur de l'ONEM en réponse à notre lettre du 17 juillet 2020 à ce sujet*).
 - Suivre à la Chambre Universités ce point du **congé parental pour les boursier-es de doctorat** (*abordé lors de la réunion de la Chambre du 14 Janvier 2020*)
 - Inclure dans le dispositif des prolongations des contrats et mandats du décret du 17 décembre 2003 **le congé d'adoption** (*observation déjà mentionnée lors de la négociation sociale sur l'avant-projet de décret portant le prolongement automatique des mandats (PV du 14 mai 2003, p. 2)*)
 - Demander **l'adaptation de l'arrêté du 28 avril 2004** portant sur le prolongement automatique des mandats des chercheurs prenant un repos pré et postnatal à la suite de la modification en 2012 du décret de base de 2003.
 - **Pouvoir disposer du tableau de bonnes pratiques à propos de cinq types de congés analysés** (congés de maternité, de naissance, d'allaitement, d'adoption, prophylactique pré et post-natal), tableau élaboré par le Comité Femmes & Sciences et évoqué par le Ministre Marcourt dans sa réponse du 6 mars 2018 en Commission Enseignement supérieur du PFWB en réponse à une question sur l'harmonisation du statut des chercheuses au regard des congés de maternité. Le ministre y déclarait : « [...] Concrètement, différents types de congés – tels que les congés de maternité, de naissance ou d'adoption, l'écartement prophylactique prénatal et postnatal, etc. – ont été examinés et listés dans un tableau afin de définir les bonnes pratiques en termes de congé de circonstances. Le tableau s'est révélé très complexe en raison du nombre de catégories de personnels, celles-ci étant accompagnées de statuts et réglementations différents en fonction des bailleurs de fonds. Une réflexion sur la simplification de ce tableau est en cours au sein de ce groupe de travail. [...] ».
 - **Demander d'être associé au groupe de travail n° 2 du Comité Femmes et Sciences**, qui porte sur la conciliation des vies privée et professionnelle et, concrètement, sur les congés circonstanciels, avec l'objectif « de créer un outil prenant en compte tous les cas de figure et de recenser des bonnes pratiques à propos de cinq types de congés analysés (congés de maternité, de naissance, d'allaitement, d'adoption, prophylactique pré et post-natal) ». Cette possibilité d'association est prévue par l'article 5 du décret du 10 mars 2006 instituant le Comité Femmes & Sciences, qui dispose que : « Dans le cadre de ses missions, le Comité peut créer des groupes de travail spécialisés. Ces groupes de travail se pencheront sur des thématiques particulières et pourront associer des experts externes et, le cas échéant, des représentants des Hautes Ecoles ou des syndicats. »
- Cette demande a déjà été présentée dans notre lettre du 3 avril 2018 au Ministre Marcourt qui nous avait invité dans sa réponse du 16 avril 2018 à « *contacter directement le Comité Femmes & Sciences pour manifester votre souhait de participer à leur Groupe de Travail sur la conciliation des vies privées et professionnelle. En attendant, j'ai transmis à son Président actuel une copie de votre courrier.* »
- Compléter et mettre à jour le **tableau de comparaison des situations des droits** (élaboré en octobre 2005 par Agnès Namurois - Repris en annexe)

Annexes - Textes légaux

• Texte du décret du 17 décembre 2003 coordonné. (Gallilex 28321)

Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherche suite à un repos pré et postnatal
Modifié par le Décret du 12 juillet 2012 (M.B. 01-08-12)

Le Parlement a adopté et nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

Article 1er. - Sont soumis aux dispositions du présent décret :

- 1° les différents services administratifs ou scientifiques de la Communauté française;
- 2° les institutions universitaires suivantes : l'Université de Liège, l'Université de Mons, l'Université libre de Bruxelles, l'Université Catholique de Louvain, les Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur, les Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles et la Faculté universitaire catholique de Mons; *[remplacé par D. 12-07-12]*
- 3° (...); *[supprimé par D. 12-07-12]*
- 4° le patrimoine des institutions universitaires de la Communauté française et du musée de Mariemont;
- 5° l'Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique, l'Académie royale de médecine et l'Académie royale de langue et de littérature française;
- 6° tout organisme ou institution ou entreprise qui aura signé à cet effet une convention avec le Gouvernement de la Communauté française, après avis motivé du Fonds national de la Recherche scientifique.

Article 2. - Pour bénéficier des dispositions du présent décret, il faut :

- 1° être titulaire d'un diplôme de deuxième cycle au moins, délivré par une institution énumérée à l'article 25 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires ou d'un diplôme reconnu équivalent par les dispositions légales, décrétales ou réglementaires et;
- 2° - soit être engagé sous le régime de contrat de travail à durée déterminée par une institution prévue à l'article 1er et y exercer des activités de recherche ou y être affecté en ordre principal en support aux activités de recherche en qualité de personnel administratif, de technique ou de gestion; *[remplacé par D. 12-07-12]* - soit bénéficier d'une bourse de recherche assujettie à la sécurité sociale et attribuée par une institution prévue à l'article 1er et y assurer des activités de recherche et;
- 3° ne pas être rémunéré à charge de l'allocation de fonctionnement prévue, pour les institutions universitaires, par la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires.

Article 3. - § 1er. Le contrat de travail et la bourse de recherche visé à l'article 2, 2°, dont l'exécution est suspendue durant les périodes de protection de la maternité, telles que définies aux articles 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou pour congé de paternité défini à l'article 114, alinéa 4, de l'arrêté royal du 14 juillet 1994 portant coordination de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, sont automatiquement prorogés pour une durée au moins équivalente à cette suspension, sans toutefois que la prorogation ne puisse, au-delà de la durée correspondant à celle de la suspension de l'exécution, excéder un an. *[remplacé par D. 12-07-12]*

La prorogation doit être signalée, au moins un mois avant l'expiration du terme du mandat, auprès de l'institution dans laquelle le travailleur exerce ses activités de recherche ou de support à la recherche. [remplacé par D. 12-07-12]

Le Gouvernement arrête les modalités pratiques de la demande de prorogation.

§ 2. *L'indemnité reçue de la mutuelle sera complétée, par l'institution dans laquelle le travailleur exerce ses activités de recherche ou de support à la recherche, d'un montant lui*

permettant de maintenir sa rémunération inchangée, selon les modalités fixées par le Gouvernement. [remplacé par D. 12- 07-12]

Article 3bis. - Par dérogation à l'article 2, 2°, les dispositions de l'article 3, § 2, sont également applicables au travailleur engagé sous le régime de contrat de travail à durée indéterminée par une institution visée à l'article 1er et y exerçant des activités de recherche ou y étant affecté en ordre principal en support aux activités de recherche en qualité de personnel administratif, de technique ou de gestion. (Inséré par le D 12-07-12)

Article 4. - Il est inséré après l'alinéa 1er de l'article 29, § 1er, de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires, un nouvel alinéa 2 rédigé comme suit : «A partir du 1er janvier 2004, le montant visé à l'alinéa précédent est complété d'une somme de 112.470 EUR pour permettre aux institutions universitaires visées à l'article 25 de respecter la disposition de l'article 3, § 2, du décret du 17 décembre 2003 du Gouvernement de la Communauté française portant sur le prolongement automatique des mandats des chercheurs prenant un congé de maternité.»

Article 5. - Le présent décret entre en vigueur le 1er octobre 2003. Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

• **Commentaire des articles du décret modificatif du 12 juillet 2012**

Art. 63 à 67

Ces articles modifient le décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal dont l'intitulé est adapté en conséquence.

Il s'agit d'étendre le champ d'application de ce décret au personnel administratif, technique ou de gestion affecté principalement en support aux activités de recherche dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

Plus particulièrement concernant le dispositif de prorogation prévu à l'article 3, § 1er du décret du 17 décembre 2003, il y a lieu de se référer, pour ce qui concerne les types de congés concernés, aux articles 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et à l'article 114, alinéa 4 de l'arrêté royal du 14 juillet 1994 visés par cette même disposition.

La modification apportée à la durée de la prorogation se justifie par le fait que dans certains cas et selon les situations, il apparaît plus efficace d'aligner un contrat de chercheur sur la fin de l'année académique, la fin de l'année civile ou sur une date pivot du projet de recherche contractuel (anniversaire, remise de rapport, etc.) auquel le chercheur émerge.

La modification apportée par l'article 67 vise, quant à elle, à permettre au personnel contractuel de recherche ou de support à la recherche, engagé à durée indéterminée, de bénéficier également du complément à l'indemnité de mutuelle durant les périodes de protection de la maternité ou de congé de paternité.

• Loi du 16 mars 1971 sur le travail - Articles 39 à 44

CHAPITRE IV. - Protection de la maternité.

Art. 39 A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

[La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.] [Lorsque la travailleuse accouche d'un enfant sans vie, l'interruption de travail est octroyée pour autant que la grossesse ait duré un minimum de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. ^[4] Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées à des périodes de travail pour la prolongation de l'interruption de travail. ^[4] (Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.)

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions (dans les alinéas 3 et 4), est prolongée d'une période (maximale) de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

[Le Roi détermine la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé pour le travailleur qui est le père ou qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1 à 5, de la loi

du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi peut assimiler au travailleur qui est le père, un autre travailleur en cas de conversion du congé de maternité.]

[A partir du moment où le travailleur informe son employeur de la conversion du congé de maternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé, sauf pour des motifs étrangers à ce congé.]

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 8, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Le Roi détermine les cas dans lesquels l'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due.]

Art. 39bis. La travailleuse enceinte, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse produit à ce dernier un certificat médical justifiant son absence.

Art. 40. (Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.)

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. (A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.)

(Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.)

Art. 41. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le Roi, la nature, le degré et la durée, de cette exposition sont évalués par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures générales à prendre.

Les services auxquels, en application de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, sont confiées des missions en matière de sécurité et sante au travail, sont associés à l'évaluation visée à l'alinéa 1er.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles a lieu l'évaluation visée au présent article.

Art. 41bis. Les dispositions des articles 42, 43 et 44 s'appliquent aux travailleuses enceintes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

Les dispositions des articles 42, 43, 43bis et 44 s'appliquent aux travailleuses allaitantes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

Art. 42. § 1er. Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41, l'employeur prend une des mesures suivantes compte tenu du résultat de l'évaluation et adaptée au cas de la travailleuse concernée afin que l'exposition de la travailleuse à ce risque soit évitée :

1° un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée ;

2° si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état ;

3° si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Pour les risques auxquels toute exposition doit être interdite et dont la liste est fixée par le Roi, l'employeur doit appliquer immédiatement une des mesures visées à l'alinéa 1er.

Une des mesures visées à l'alinéa 1er est également appliquée lorsque la travailleuse invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, si le médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque visé par le présent article.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures prévues à l'alinéa 1er prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

§ 2. Les mesures visées au § 1er sont proposées par le médecin du travail ou par un autre médecin pour les entreprises qui ne doivent pas faire appel à un médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à l'application des mesures visées par le présent article.

Il détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles la travailleuse peut contester la déclaration d'inaptitude du médecin.

Art. 43. § 1er. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :

1° pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant :

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

Dans les cas visés à l'alinéa 1er, l'employeur prend une des mesures suivantes :

1° un transfert à un travail de jour ;

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1er, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1er ne portent pas préjudice à l'application de garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Art. 43bis. Les travailleuses accouchées qui ont fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 doivent aussitôt que possible et au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail, être soumises à un examen médical.

A l'occasion de cet examen médical, le médecin peut proposer qu'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 soit appliquée, lorsqu'il constate qu'il existe toujours un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse concernée.

Le Roi fixe les conditions et les modalités concernant l'application du présent article.

Art. 44. Les femmes enceintes ne peuvent effectuer du travail supplémentaire au sens de l'article 29, § 2.

Le Roi peut rendre les dispositions du chapitre III, section 2, qui concernent la durée du travail, applicables aux travailleuses enceintes ne tombant pas sous l'application de ces dispositions.

• **Arrêté royal du 14 juillet 1994 portant coordination de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. - Article 114**

Art. 114. Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos prénatal sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

[Le repos postnatal s'étend à une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.]

En cas de naissance multiple, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.

[Lorsque la titulaire accouche d'un enfant sans vie, les alinéas 1er à 3 s'appliquent, pour autant que la grossesse ait duré un minimum de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.] En ce qu'ils interdisent à une travailleuse qui a été écartée d'un travail à temps partiel présentant un risque pour sa grossesse de poursuivre une autre activité à temps partiel qui ne présente pas le même risque, de manière à lui permettre de prolonger sa période de repos postnatal dans cette autre activité à temps partiel à concurrence de la période pendant laquelle elle a continué cette dernière activité à temps partiel, « de la sixième à la deuxième

semaine y incluse précédant l'accouchement », les articles 114 et 115 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.]

Lorsque l'enfant nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

La travailleuse visée à l'article 86, § 1er, 1°, a), à l'exclusion de la travailleuse qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail, a la faculté de prolonger la période de repos de maternité en reprenant une partie de ses activités professionnelles dans les conditions visées à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.]

[Lors du décès ou d'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1er, qui satisfait aux conditions prévues [aux articles 116/1 à 116/4 et 131] et à celles prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1er à 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail [...] pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

L'indemnité accordée auxdits titulaires est déterminée par le Roi.

Art. 114bis. Constitue également une période de protection de la maternité, la période pendant laquelle la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante bénéficie d'une mesure visée aux articles 42, § 1er, 43 ou 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
