

	Projet de modification statutaire	TPGED 668630
		Version 05

CONGE POUR ADOPTION

Projet de modification(s) des articles suivants du Statut du personnel (SP) et/ou du Règlement d’application du Statut du personnel (RSP) :

- Art. 43 ter SP (nouveau)

En jaune : planning prévisionnel / **En gras** : étape validée

Statut	Projet en cours de préparation
Validé par Direction le	23.03.2021 – Validation du projet avant consultation
Consultation	29.03.2021 : transmission du projet aux organisations syndicales 19.04.2021 : séance d’échange avec les organisations syndicales 29.03.2021 – 23.04.2021 : période de consultation 05.05.2021 : information sur issue de la consultation et décision Direction
Validé par Direction le	27.04.2021 (date du passage en RD – après consultation)
Préavis par CRHR le	10.05.2021 (date du passage en CRHR pour préavis)
Validé par CA le	31.05.2021 (date du passage au CA pour décision)

PLAN

I.	MODIFICATIONS DU SP / RSP	3
A.	Article 43 ter du Statut du personnel (nouveau)	3
II.	EXPOSE DES MOTIFS	5
A.	Le congé d’adoption en droit suisse et genevois	5
B.	Introduction du congé d’adoption au sein des tpg	5
C.	Commentaire article par article	6
1)	Article 43 ter SP (nouveau)	6
III.	ENTREE EN VIGUEUR.....	11
IV.	DECISION D’ADOPTION	11
	EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DU 31.05.2021	

I. MODIFICATIONS DU SP / RSP

A. Article 43 ter du Statut du personnel (nouveau)

Congé d'adoption

1. En cas de placement d'un enfant de moins de 8 ans révolus en vue de son adoption, et si les conditions pour bénéficier de l'allocation d'adoption prévues par la Loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) sont réunies, le membre du personnel qui perçoit l'allocation d'adoption a droit à un congé d'adoption payé de seize semaines (112 jours).

En cas d'adoption conjointe, le membre du personnel de l'entreprise a droit au congé d'adoption de seize semaines s'il est le bénéficiaire de l'allocation d'adoption selon la LAMat.

Le congé d'adoption de seize semaines commence dès le placement de l'enfant en vue de son adoption. Le congé et la rémunération y relative prennent fin au terme des seize semaines ou, en cas de résiliation du contrat, à la fin des rapports de travail au plus tard.

Le congé d'adoption et le congé parental (article 46 du Statut) ne sont pas cumulables.

2. Le membre du personnel qui ne bénéficie pas de l'allocation d'adoption prévue par la LAMat et qui accueille un enfant de moins de 8 ans révolus en vue de son adoption a droit à un congé d'adoption payé de deux semaines.

Le congé de deux semaines peut être pris soit sous la forme de semaines (un bloc de deux semaines ou deux blocs d'une semaine), soit sous la forme de journées.

En cas d'activité à temps partiel, le nombre de journées de congé est calculé au prorata du taux d'activité et, le cas échéant, en tenant compte de l'horaire habituel de l'employé.

Le congé d'adoption de deux semaines doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent le jour de l'accueil de l'enfant. Au-delà, le droit au congé d'adoption, respectivement tout solde de jours qui n'a pas été utilisé, s'éteint. Il en va de même en cas de résiliation des rapports de travail.

3. L'adoption d'un enfant du conjoint, du partenaire enregistré ou de la personne avec laquelle le membre du personnel mène de fait une vie de couple au sens de l'article 264c, alinéa 1, du code civil suisse ne donne pas droit à un congé d'adoption. Ce qui précède s'applique au congé de seize semaines et au congé de deux semaines.
4. En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants, le membre du personnel ne peut prétendre qu'une seule fois au congé d'adoption.
5. En cas d'adoption conjointe, et si les deux parents adoptifs sont membres du personnel de l'entreprise, le congé d'adoption est octroyé selon les modalités suivantes :
 - Le parent adoptif qui perçoit l'allocation d'adoption selon la LAMat bénéficie du congé de seize semaines (112 jours).
 - L'autre parent adoptif bénéficie du congé de deux semaines.

6. En cas de congé d'adoption payé (seize semaines ou deux semaines), l'entreprise verse au membre du personnel le plein traitement mensuel de base afférent aux jours de congé et encaisse directement l'allocation d'adoption. La prime de fidélité reste due.
7. L'employé qui est au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée ou de durée maximale peut bénéficier du congé d'adoption. Toutefois, le bénéfice du congé ne modifie pas la date de fin du contrat de travail, dont la durée ne saurait être prolongée en raison du congé d'adoption. Le droit au traitement prend fin au moment de la fin du contrat et un éventuel solde de jours de congé n'est pas payé en espèces.
8. Pour le congé d'adoption de deux semaines, la hiérarchie est compétente pour fixer les dates du congé, sur proposition du membre du personnel et eu égard à la bonne marche et aux possibilités du service. S'il n'est pas possible de s'entendre sur les dates du congé et si le membre du personnel maintient sa demande de prise de congé, la hiérarchie en fixe les dates.

Le congé d'adoption de deux semaines peut être accolé aux vacances.

9. Si les besoins de service le justifient, et en accord avec l'employé, les dates du congé d'adoption de deux semaines peuvent être déplacées. L'alinéa 2 § 4 demeure réservé.
10. En cas d'absence due à une maladie ou à un accident coïncidant avec des jours de congé d'adoption (congé de seize semaines et de deux semaines), ces jours de congé sont considérés comme pris et ne seront pas accordés à une date ultérieure.
11. Le membre du personnel informe sa hiérarchie et les Ressources humaines de son futur congé d'adoption, dans la mesure du possible, 3 mois avant la date prévue de l'accueil de l'enfant. Les modalités pratiques entourant la mise en œuvre du congé d'adoption sont pour le surplus réglées par instruction de service.

II. EXPOSE DES MOTIFS

A. Le congé d'adoption en droit suisse et genevois

Au niveau fédéral, il n'existe à l'heure actuelle pas de congé d'adoption. Toutefois, des discussions sont en cours au sujet d'une initiative parlementaire demandant l'introduction d'une allocation d'adoption (initiative 13.478). Cette initiative prévoit l'introduction d'un congé d'adoption de deux semaines, financé par les allocations pour perte de gain (APG), en faveur des parents qui adoptent un enfant de 0 à 4 ans. Le 30 octobre 2019, le Conseil fédéral a décidé, sur le principe, de soutenir cette initiative parlementaire¹. Il a considéré que le congé payé de deux semaines pour les parents adoptifs leur permettrait de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et qu'il placerait tous les parents – parents biologiques ou adoptifs de leur enfant – sur un pied d'égalité après la mise en place du congé de paternité de deux semaines. Selon le Conseil fédéral, disposer des moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle est tout aussi important pour les parents après l'adoption qu'après la naissance d'un enfant.

Par ailleurs, en droit genevois, la loi du 21 avril 2005 instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat ; J 5 07) institue une assurance cantonale ayant pour but de compléter les prestations de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité et de verser, notamment, une allocation pour perte de gain en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption. Aux conditions prévues par la LAMat, en cas de placement d'un enfant de moins de 8 ans révolus en vue de son adoption, le futur parent adoptif a droit à une allocation pendant 112 jours (soit seize semaines).

Un congé d'adoption avec traitement existe en outre, par exemple, en faveur du personnel de l'administration cantonale² et de la Ville de Genève³. Il en va de même, par exemple, à l'AIG⁴ ou aux SIG⁵.

B. Introduction du congé d'adoption au sein des tpg

L'adoption du congé de paternité au niveau fédéral a été l'occasion de constater l'existence d'une lacune dans le Statut du personnel des tpg s'agissant du cas de l'adoption. En effet, le Statut ne prévoit en l'état pas de congé d'adoption en tant que tel. Les collaborateurs des tpg peuvent uniquement bénéficier de 2 jours de congé payés à titre de congé spécial pour événement particulier (cf. art. 51 al. 1 let. c) SP).

Or, cette situation n'est pas satisfaisante, en particulier compte tenu du fait qu'à certaines conditions, le droit genevois (LAMat) prévoit la possibilité de bénéficier d'une allocation d'adoption durant seize semaines. Plus généralement, un congé à la suite d'une adoption compte parmi les mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. L'entreprise est ainsi d'avis qu'il convient d'instaurer dans le Statut du personnel le droit de bénéficier d'un "véritable" congé d'adoption.

Par conséquent, l'entreprise souhaite, d'une part, instaurer un congé d'adoption de seize semaines, pour autant que les conditions d'octroi de l'allocation d'adoption prévue par la LAMat soient remplies. D'autre part, par souci d'égalité de traitement par rapport à des parents qui donnent naissance à un enfant, l'entreprise souhaite octroyer un congé d'adoption de deux semaines au parent adoptif qui ne bénéficie pas du congé de seize semaines. Ainsi, à l'instar des mères et pères qui donnent naissance à leur enfant et qui bénéficient d'un congé maternité et d'un congé de paternité, les parents qui accueillent un enfant en vue d'une adoption pourraient bénéficier des mêmes congés.

¹ Voir le communiqué de presse du 30.10.2019 « Le Conseil fédéral se prononce en faveur d'une allocation d'adoption »

² Voir art. 34A du Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) ; B 5 05.01

³ Voir art. 69 al. 4 et art. 70 al. 2 et 4 du Statut du personnel de la Ville de Genève

⁴ Voir art. 42 al. 6 du Statut du personnel de l'Aéroport International de Genève (AIG)

⁵ Voir art. 52 al. 4 et art. 53 du Statut du personnel des Services industriels de Genève (SIG)

C. Commentaire article par article

1) Article 43 ter SP (nouveau)

Alinéa 1

L'alinéa 1 de l'article 43 ter SP ancre dans le Statut du personnel le principe du droit en faveur du membre du personnel à un congé d'adoption de seize semaines. Il constitue ainsi la base statutaire permettant de fonder l'octroi du congé et concrétise, au niveau statutaire, la possibilité offerte par le droit cantonal aux parents adoptifs de percevoir une allocation d'adoption durant seize semaines.

Le membre du personnel ne peut bénéficier de ce congé de seize semaines que pour autant que les conditions d'octroi de l'allocation d'adoption prévues par la Loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) soient réunies.

Ainsi, seul le membre du personnel qui a droit à l'allocation d'adoption prévue par la LAMat – et qui la perçoit – peut solliciter l'octroi d'un congé d'adoption de seize semaines.

Le bénéficiaire du congé peut être soit la mère adoptive, soit le père adoptif.

En cas d'adoption conjointe, seul l'un des deux parents adoptifs peut bénéficier du congé de seize semaines ; il s'agit du parent qui bénéficie de l'allocation d'adoption LAMat, étant précisé que selon la loi, l'allocation doit être versée à la même personne, les parents adoptifs devant choisir lequel d'entre eux en est le bénéficiaire.

Le congé d'adoption doit débiter au moment du placement de l'enfant en vue de son adoption. L'adoption d'un enfant suit une procédure officielle, qui peut prendre essentiellement deux formes distinctes : (i) des parents accueillent un enfant en vue d'une adoption, et la décision d'adoption en tant que telle n'est rendue que plus tard, après que l'accueil a déjà eu lieu ; (ii) l'adoption est prononcée conformément au droit d'un autre Etat, l'Etat d'origine de l'enfant, et les parents adoptifs rentrent en Suisse avec leur enfant, cette situation ne donnant plus lieu à une décision d'adoption proprement dite en Suisse.

Pour que le droit à l'allocation d'adoption soit possible dans les deux cas, il s'applique aux personnes qui accueillent un enfant en vue d'une adoption, qu'il s'agisse de futurs parents adoptifs ou de parents ayant déjà adopté un enfant à l'étranger. Ainsi, c'est la date à laquelle l'enfant est placé dans la communauté domestique, en Suisse, qui est déterminante.

Alinéa 2

En cas de naissance d'un enfant, la mère bénéficie du congé maternité de seize semaines et le père d'un congé de paternité de deux semaines. Par souci d'égalité de traitement, l'entreprise a souhaité traiter d'une manière similaire la situation de l'adoption d'un enfant : ainsi, l'un des parents adoptifs peut bénéficier d'un congé d'adoption de seize semaines (selon les conditions de l'alinéa 1), tandis que l'autre parent adoptif peut se voir octroyer un congé de deux semaines.

L'alinéa 2 de l'article 43 ter SP prévoit ainsi, en faveur du membre du personnel qui ne bénéficie pas de l'allocation d'adoption prévue par la LAMat, de la possibilité de bénéficier d'un congé d'adoption payé de deux semaines.

Ce congé de deux semaines s'applique soit à la situation où le membre du personnel de l'entreprise n'est pas celui des deux parents adoptifs qui est le bénéficiaire de l'allocation d'adoption selon la LAMat, soit à la situation où aucun des deux parents adoptifs ne perçoit l'allocation d'adoption selon la LAMat.

Pour le surplus, les mêmes principes que ceux applicables au congé de paternité de deux semaines sont repris pour le congé d'adoption de deux semaines prévu par cet alinéa. Ainsi, le congé d'adoption de deux semaines peut être pris sous la forme de semaines ou de journées. Cela permet d'offrir davantage de flexibilité au membre du personnel pour organiser son congé en fonction de ses besoins, ceci sous réserve de la bonne marche et des possibilités du service.

Comme pour le congé de paternité (ou pour les vacances), il est question d'un congé fixé en semaines.

Lorsque le congé est pris par semaines complètes (un bloc de deux semaines ou deux blocs d'une semaine), le taux d'activité du membre du personnel ou la répartition de son horaire de travail habituel n'a pas d'incidence. Il bénéficie de semaines complètes de congé, comme lorsqu'il planifie une semaine complète de vacances.

Lorsque le congé est pris sous forme de journées isolées, alors le taux d'activité du membre du personnel et/ou la répartition de son horaire de travail habituel doivent être pris en considération, en ce sens que le nombre de jours de congé doit être calculé au prorata du taux d'activité et, le cas échéant, en fonction de l'horaire habituel. En effet, la durée d'une semaine de congé – tout comme la durée d'une semaine de vacances – varie selon le nombre de jours de travail, respectivement le nombre d'heures de travail, que le travailleur accomplit contractuellement pendant une semaine de travail ordinaire.

Ainsi, un employé travaillant par exemple à 80% à raison de quatre jours de travail par semaine bénéficie, s'il prend son congé en semaines complètes, de 8 jours de congé correspondant à des jours habituellement travaillés. S'il prend son congé en jours isolés, il a également le droit à 8 jours de congé à prendre sur ses jours habituellement travaillés. Le travailleur à temps partiel travaillant par exemple 5 demi-jours par semaine (taux d'activité de 50%) bénéficie de 10 demi-jours de congé d'adoption, respectivement de 5 jours entiers de congé (2,5 jours de travail par semaine x 2 semaines de congé d'adoption).

Enfin, cet alinéa 2 règle également la question du délai-cadre durant lequel le congé d'adoption de deux semaines doit être pris. Il reprend à cet égard la règle valable pour le congé de paternité. Ainsi, le congé d'adoption doit être pris dans les six mois qui suivent l'accueil de l'enfant en vue de son adoption.

Alinéa 3

L'alinéa 3 de l'article 43 ter SP exclut du droit au congé d'adoption les situations dans lesquelles l'adoption concerne un enfant du conjoint, du partenaire enregistré ou de la personne avec laquelle le membre du personnel fait ménage commun.

Une telle règle figure expressément à l'article 7 al. 1 let. b) de la LAMat genevoise, qui exclut le droit à l'allocation d'adoption dans de telles situations. Il peut être relevé que la même exclusion du droit au congé est prévue pour le personnel de l'administration cantonale (cf. art. 34A al. 8 du Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux ; RPAC). En l'état actuel des discussions au niveau fédéral, une règle identique est également reprise dans le projet d'introduction des allocations en cas d'adoption d'un enfant.

Plus généralement, une telle exception est justifiée par le but du congé d'adoption. Celui-ci vise en effet à octroyer du temps lors de l'accueil d'un enfant au sein du foyer, soit durant la phase initiale d'intégration de l'enfant adoptif au cours de laquelle une attention accrue de la part des parents adoptifs est nécessaire. Il s'agit ainsi de pouvoir s'acclimater à une nouvelle situation familiale et de nouer des liens entre les parents et l'enfant adoptifs, à l'instar de ce qui se produit dans le cas d'une naissance. Or, de tels besoins n'existent pas lorsque l'adoption concerne l'enfant du conjoint, du partenaire ou de la personne avec laquelle le parent adoptif fait ménage commun.

Alinéa 4

L'alinéa 4 de l'article 43 ter SP règle l'hypothèse d'une adoption simultanée de plusieurs enfants. Dans un tel cas, il n'existe un droit qu'à un seul congé d'adoption, tout comme cela est le cas en cas de naissance (la naissance de jumeaux ou de triplés ne donne droit qu'à un seul congé maternité ou paternité). Cette règle s'applique aussi bien au congé d'adoption de seize semaines qu'au congé de deux semaines.

Par « *adoption simultanée* » de plusieurs enfants, il faut entendre aussi bien l'accueil de plusieurs enfants survenant le même jour que l'accueil de plusieurs enfants survenant dans un laps de temps rapproché, mais découlant d'une même et unique démarche d'adoption.

Alinéa 5

L'alinéa 5 de l'article 43 ter SP règle la situation dans laquelle, lors d'une adoption conjointe, les deux parents adoptifs font partie du personnel de l'entreprise.

Comme indiqué au commentaire de l'alinéa 2 ci-dessus, l'entreprise souhaite traiter de manière similaire l'adoption et la naissance d'un enfant, cette dernière hypothèse ouvrant le droit à un congé maternité pour la mère et à un congé de paternité pour le père.

Ainsi, en cas d'adoption conjointe, l'un des parents adoptifs – cela peut être la mère adoptive ou le père adoptif – peut bénéficier du congé de seize semaines aux conditions prévues à l'alinéa 1 tandis que l'autre parent adoptif peut se voir octroyer un congé de deux semaines conformément à l'alinéa 2.

Le congé de seize semaines est réservé au parent adoptif qui perçoit l'allocation d'adoption prévu par la LAMat genevoise. En effet, selon cette loi, les prestations doivent être versées à la même personne, les parents adoptifs devant choisir lequel d'entre eux en est le bénéficiaire.

Alinéa 6

L'alinéa 6 de l'article 43 ter SP ancre dans le Statut du personnel le principe du droit au plein traitement en faveur du membre du personnel bénéficiant d'un congé d'adoption payé, c'est-à-dire :

- Le membre du personnel qui remplit les conditions pour bénéficier de l'allocation d'adoption prévue par la LAMat genevoise et qui peut ainsi bénéficier d'un congé de seize semaines ;
- Le membre du personnel qui ne bénéficie pas de l'allocation d'adoption prévue par la LAMat et qui peut alors se voir octroyer un congé de deux semaines.

Cet alinéa 6 constitue ainsi la base statutaire permettant de fonder la rémunération versée au membre du personnel durant son congé.

A l'instar de ce qui est applicable pour le congé maternité au sein des tpg, l'entreprise maintient le versement du salaire de base à 100% durant le congé d'adoption de seize semaines. Elle prend ainsi en charge la différence de 20% par rapport à l'allocation d'adoption prévue par le droit cantonal (LAMat) ainsi que la part qui excède le plafond prévu par la LAMat. De cette manière, le membre du personnel de l'entreprise qui adopte un jeune enfant peut profiter pleinement de son congé d'adoption sans subir de baisse de son traitement mensuel dû selon l'échelle des traitements.

L'allocation d'adoption revient quant à elle à l'entreprise.

Par ailleurs, dans un souci d'égalité de traitement, l'entreprise verse également le traitement de base à 100% en cas de congé d'adoption de deux semaines, ceci indépendamment du fait qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas d'allocation d'adoption pour un tel congé de deux semaines.

Alinéa 7

L'alinéa 7 de l'article 43 ter SP précise que le congé d'adoption est applicable au membre du personnel qui est au bénéfice d'un contrat de durée déterminée ou de durée maximale ; il se justifie en effet d'octroyer le bénéfice du congé d'adoption également à ce membre du personnel. Ceci vaut indépendamment de la durée des rapports de travail. En revanche, le congé ne saurait avoir un quelconque impact sur la durée du contrat : le contrat de durée déterminée ou maximale prend fin à la date prévue et il n'est pas prolongé du fait de la survenance du droit au congé de paternité, y compris si le congé d'adoption intervient au terme du contrat et si la durée du congé se prolonge au-delà de la date de fin du contrat ou s'il subsiste un solde de jours de congé. Avec la fin du contrat, le droit au traitement prend également fin, même s'il subsiste un solde de jours de congé d'adoption. Un tel solde n'est pas payé en espèces à la fin du contrat. Pour cette raison, il est important que les jours de congé d'adoption puissent être pris durant les rapports de travail, sauf circonstances tout à fait exceptionnelles et pour autant que la durée du contrat qui subsiste le permette.

Alinéa 8

L'alinéa 8 de l'article 43 ter SP règle la manière dont les dates du congé d'adoption de deux semaines sont fixées. Il est précisé que le congé d'adoption constitue un droit et non une obligation. Si le membre du personnel ne demande pas à exercer son droit au congé, l'on ne peut pas l'obliger à le prendre.

Pour la fixation des dates du congé, il convient de tenir équitablement compte aussi bien des intérêts de l'entreprise que de ceux du membre du personnel.

En pratique, le membre du personnel qui fait sa demande de congé d'adoption formule des propositions de dates auxquelles il souhaiterait dans l'idéal pouvoir bénéficier du congé. Il doit adresser sa demande suffisamment à l'avance pour permettre à sa hiérarchie de l'examiner et, en cas d'accord sur la date, de disposer du temps approprié pour organiser le travail en tenant compte de l'absence de l'employé-e.

Dans la mesure où la bonne marche et les possibilités du service le permettent, il est fait droit aux propositions de dates formulées par le membre du personnel.

Si malgré les échanges et les discussions entre les intéressés, il n'est pas possible, pour des raisons objectives liées à la bonne marche du service, de s'entendre sur les dates du congé, la fixation des dates revient au final à la hiérarchie. Cette dernière doit toutefois tenir compte de la règle de l'alinéa 2 § 4 et elle ne saurait priver le membre du personnel de son droit à bénéficier du congé d'adoption. Par conséquent, il est de la responsabilité de la hiérarchie d'organiser le service et le travail de telle sorte que le membre du personnel puisse bénéficier de son congé.

Enfin, à l'instar de ce qui vaut actuellement pour le congé spécial de naissance (art. 51 al. 6 SP), il est possible d'accoler le congé d'adoption de deux semaines à des vacances, dans la limite de la bonne marche et des possibilités du service.

Alinéa 9

L'alinéa 9 de l'article 43 ter SP reprend la règle prévue à l'article 53 al. 5 1^{ère} phrase du Statut applicable en matière de vacances.

Un déplacement du congé d'adoption après que la date a été acceptée par la hiérarchie requiert l'accord du membre du personnel.

Alinéa 10

L'alinéa 10 de l'article 43 ter SP règle la question des conséquences de la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant le congé d'adoption.

Cette règle concerne principalement le congé de deux semaines prévu par l'alinéa 2, mais il s'applique également, *de facto*, au congé d'adoption de seize semaines, lequel doit être pris de manière continue et ne peut pas être interrompu. En effet, l'allocation d'adoption prévue par le droit genevois (LAMat) est versée dès le placement de l'enfant en vue de son adoption et s'éteint après seize semaines, sans possibilité de report et/ou d'interruption.

A l'instar de ce qui est applicable en matière de congé maternité, la survenance d'une incapacité de travail coïncidant avec des jours de congé d'adoption reste sans conséquences : les jours de congé d'adoption sont considérés comme pris et ne pourront pas être déplacés ou récupérés à une date ultérieure. Le principe d'égalité de traitement commande d'appliquer la même règle en matière de congé d'adoption et de congé maternité. Il est en outre prévu d'appliquer cette règle également dans le cas du congé de paternité qui fait l'objet d'une modification statutaire en parallèle.

La même règle s'applique d'ailleurs également aux jours de congés spéciaux (cf. art. 51 al. 3 SP), étant rappelé qu'avant l'introduction du présent congé d'adoption dans le Statut, le congé pour adoption n'était traité que comme un congé spécial et ne pouvait donc pas être reporté en cas d'incapacité de travail.

Alinéa 11

L'alinéa 11 de l'article 43 ter SP donne la compétence aux différents domaines d'activité de régler les modalités pratiques et opérationnelles entourant la mise en œuvre du congé d'adoption, ceci afin de tenir compte des particularités inhérentes aux différents services et de l'organisation et des besoins spécifiques à chaque service.

Par « *modalités pratiques entourant la mise en œuvre du congé d'adoption* », il faut comprendre les aspects d'ordre opérationnel.

Ainsi, cette disposition permet, d'une part, au service des Ressources humaines d'édicter les règles et procédures opérationnelles appropriées pour permettre la bonne gestion, au niveau administratif, du congé d'adoption, soit par exemple : procédure d'annonce d'une adoption et du futur congé d'adoption (que ce soit le congé de seize ou de deux semaines), documents et justificatifs requis pour le traitement de la demande de congé, procédure en matière de demande d'allocation d'adoption, etc.

Cette disposition permet, d'autre part, aux différents domaines d'activité de prévoir des instructions particulières qui seraient nécessaires à la bonne marche du service. L'on peut notamment et par exemple songer à l'instauration d'un préavis à respecter pour formuler une demande de congé ou à toutes autres instructions particulières en lien avec l'Exploitation.

Ces règles et instructions particulières doivent respecter les dispositions de l'art. 43 ter SP ; elles ne peuvent pas y déroger.

Dans tous les cas, s'agissant de l'annonce du futur congé d'adoption, cet alinéa 11 de l'article 43 ter SP prévoit que le membre du personnel doit, dans toute la mesure du possible, informer sa hiérarchie et le service des Ressources humaines de l'existence du futur congé trois mois avant la date de l'accueil prévu, ceci pour des raisons organisationnelles. Cette annonce doit également permettre de vérifier en amont si les conditions du droit à l'allocation d'adoption sont ou non remplies, ce qui est déterminant pour l'octroi du congé de seize semaines prévu par l'alinéa 1. Il sera ainsi possible de renseigner le membre du personnel en temps opportun. Les dates effectives du congé d'adoption, soit plus particulièrement du congé de deux semaines, peuvent quant à elles être fixées ultérieurement.

III. ENTREE EN VIGUEUR

Les modifications présentées ci-dessus entrent en vigueur avec effet au 1^{er} juillet 2021.

IV. DECISION D'ADOPTION

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 31.05.2021