

## **STATUT ADMINISTRATIF**

**arrêté par le Conseil communal le 10 décembre 2010**

**approuvé par le Collège provincial le 13 janvier 2011**

**modifié par le Conseil communal:**

- le 9 décembre 2011: modification de l'article 97, régime des congés (approbation par le Collège provincial le 19 janvier 2012)
- le 13 avril 2012: modification de l'annexe I: conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion – conditions d'accès l'emploi de bachelière en sciences psychologiques, sciences de l'éducation, sciences psychologiques et de l'éducation (approbation par le Collège provincial le 28 juin 2012)
- le 27 octobre 2015: modification de l'annexe I: évolution de carrière vers l'échelle D4 via valorisation des compétences, modification des épreuves de recrutement d'employés d'administration (D4 et D6), actualisation des termes désignant les grades légaux

## TABLE DES MATIÈRES DU STATUT ADMINISTRATIF

Chapitre I <sup>er</sup> – Champ d’application.....	1
Chapitre II – Droits et devoirs .....	2
Section 1 <sup>re</sup> – Généralités.....	2
Section 2 – Gestion des conflits en lien avec les devoirs professionnels .....	3
Chapitre III – Notifications, délais et recours.....	5
Chapitre IV – Mode d’attribution des emplois .....	6
Chapitre V – Recrutement.....	7
Section 1 <sup>re</sup> – Conditions générales .....	7
Section 2 – Octroi d’un emploi de recrutement par mobilité.....	7
Section 3 – Modalités de recrutement .....	7
1 – Procédure de recrutement .....	7
2 – Régime juridique de l'agent à recruter .....	8
3 – Commission de sélection.....	8
4 – Rédaction d'un profil de fonction.....	9
5 – Rédaction d'une offre d'emploi .....	9
6 – Sélection des candidatures.....	9
7 – Sélection des candidats.....	9
8 – Décision d'engagement et constitution d'une réserve de recrutement .....	10
Chapitre VI – Surveillance de la santé des travailleurs.....	11
Chapitre VII – Stage.....	12
Chapitre VIII – Carrière.....	16
Section 1 <sup>re</sup> – Généralités.....	16
Section 2 – Évolution de carrière.....	16
Section 3 – Promotion.....	16
Chapitre IX – Régime disciplinaire .....	19
Chapitre X – Positions administratives .....	20
Section 1 <sup>re</sup> – Activité de service .....	20
Section 2 – Non-activité .....	20
Section 3 – Disponibilité .....	21
1- Disponibilité pour maladie.....	22
2- Disponibilité par suppression d'emploi .....	23
3- Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service .....	23
4- Disponibilité pour convenance personnelle.....	24
Chapitre XI – Régime des congés .....	25
Section 1 <sup>re</sup> – Vacances annuelles.....	25
Section 2 – Jours fériés .....	26
Section 3 – Congés de circonstance et exceptionnels .....	27
1- Congés de circonstance.....	27
2- Congés exceptionnels.....	27
Section 4 – Congé pour motifs impérieux d'ordre familial.....	28
Section 5 – Congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées .....	29

Section 6 – Congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus.....	30
Section 7 – Congé pour examens médicaux prénatals .....	30
Section 8 – Congé pour la protection de la femme enceinte ou allaitante en cas de risque pour la sécurité ou pour la santé et en cas de travail de nuit entre 20 et 6 heures .....	30
Section 9 – Congé de maternité .....	30
Section 10 – Congé de paternité.....	31
Section 11 – Congé parental.....	32
Section 12 – Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle.....	33
Section 13 – Congé de maladie.....	34
Section 14 – Congé pour prestations réduites en cas de maladie .....	37
Section 15 – Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.....	38
Section 16 – Congé de prophylaxie .....	39
Section 17 – Congé pour prestations réduites pour convenance personnelle .....	40
Section 18 – Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales .....	41
Section 19 – Interruption de carrière .....	42
Section 20 – Semaine volontaire de quatre jours .....	42
Section 21 – Dispenses de service .....	43
Section 22 – Congés compensatoires.....	44
Section 23 – Congé ou dispense de service pour formation .....	45
1- Congé de formation .....	45
2- Dispense de service .....	45
Section 24 – Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées.....	46
Section 25 – Congé pour stage .....	46
Section 26 – Congé pour mission .....	47
Section 27 – Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un cabinet ministériel ou d'un secrétariat d'État, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral.....	48
Chapitre XII – Évaluation.....	49
Chapitre XIII – Statut syndical.....	53
Chapitre XIV – Cessation des fonctions.....	54
Section 1 <sup>re</sup> – Généralités.....	54
Section 2 – Inaptitude professionnelle.....	55
Section 3 – Pension et départ anticipé à mi-temps.....	55
Section 4 – Ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale.....	55
Chapitre XV – Plan de formation.....	56
Chapitre XVI – Bien-être au travail.....	57
Section 1 – De la prévention des accidents du travail .....	57
Section 2 – Du Comité de Concertation pour la prévention et la protection au travail.....	57
Section 3 – De la procédure de reclassement professionnel .....	57
1 – Mesures à prendre avant toute décision .....	57
2 – Procédure de concertation .....	58
Chapitre XVII – Dispositions transitoires.....	59
Annexe 1 – Conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion	
Annexe 2 – Régime disciplinaire	

## **Chapitre I<sup>er</sup> – Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup>.**

#### Par. 1<sup>er</sup>.

Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant.

Néanmoins, il ne s'applique au directeur général et au directeur financier que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

#### Par. 2.

Pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec des dispositions légales ou réglementaires en vigueur et à l'exclusion de toutes les clauses concernant la promotion, les dispositions suivantes sont applicables aux contractuels:

- 1) le Chapitre II (« Droits et devoirs »);
- 2) le Chapitre III (« Notifications, délais et recours »);
- 3) le Chapitre V (« Recrutement ») à l'exclusion de la Section 2 (« Octroi d'un emploi de recrutement par mobilité »);
- 4) le Chapitre VI (« Surveillance de la santé des travailleurs »);
- 5) le Chapitre VIII (« Carrière ») à l'exclusion de la Section 3 (« Promotion »);
- 6) l'article 67 du Chapitre X (« Positions administratives ») relatif au temps de travail;
- 7) les Sections 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 (sauf les paragraphes relatifs à la rémunération), 10, 12 du Chapitre XI (« Régime des congés »);
- 8) l'article 151 présent dans la Section 13 du Chapitre XI précité;
- 9) les Sections 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26 (sauf dans le cadre de missions exercées en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, ainsi qu'aux missions exercées dans le cadre du programme européen « Institution Building » institué par le Règlement n° 622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats) et 27 du Chapitre XI précité;
- 10) le Chapitre XII (« Évaluation »);
- 11) le Chapitre XIII (« Statut syndical »).

#### Par. 3.

Par dérogation au Par. 1, la Section 3 (« Disponibilité ») du Chapitre X (« Positions administratives ») ainsi que les Sections 14, 17 et 18 du Chapitre XI (« Régime des congés ») ne sont pas applicables aux stagiaires.

#### Par. 4.

Les dispositions des Sections 17 à 19 du Chapitre XI (« Régime des congés ») ne sont applicables ni au directeur général ni au directeur financier.

## Chapitre II – Droits et devoirs

### Section 1<sup>re</sup> – Généralités

#### Article 2.

Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen et, notamment, le droit au respect de la vie privée; ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions.

Cette interdiction ne s'applique pas aux cas où la loi ou le décret prévoient expressément le droit du citoyen à la consultation ou à la communication d'un document administratif.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

#### Article 3.

Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches.

Ils ont droit à la formation continue pour satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion.

#### Article 4.

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

#### Article 5.

Par. 1<sup>er</sup>.

Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

À cet effet, ils doivent:

- 1° respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent;
- 2° formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;
- 3° exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle;
- 4° se conformer aux normes de sécurité prescrites par l'autorité.

Par. 2.

Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.

Par. 3.

Pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public et à leurs collègues une image correcte de leur personne, tant sur le plan de l'hygiène corporelle, de la décence de leur tenue vestimentaire que sur le plan de la correction de leur attitude et de leurs propos.

Par. 4.

Afin de garantir la neutralité et l'impartialité inhérentes aux missions de service public, les agents ne peuvent porter un signe convictionnel dans l'exercice de leurs fonctions. Par « signe convictionnel », on entend tout vêtement ou accessoire exprimant une conviction ou une identité politique, philosophique ou religieuse.

**Article 6.**

Les agents évitent, en-dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration.

**Article 7.**

Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 8.**

Les agents veillent à se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés. L'autorité veille à mettre à la disposition des agents les moyens que cela nécessite.

**Article 9.**

Les agents ne peuvent, directement ou par personne interposée, exercer un commerce ou un autre emploi que moyennant l'accord préalable du Collège communal.

Cette autorisation est refusée ou retirée si le commerce ou l'emploi sont jugés incompatibles avec l'exercice de la fonction.

**Article 10.**

Tout acte quelconque de violence, harcèlement sexuel ou harcèlement moral au travail est strictement interdit, en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de ses arrêtés d'exécution, et de leurs modifications ultérieures.

La désignation éventuelle d'une personne de confiance est opérée par le Conseil communal, dans le respect des dispositions précitées.

**Section 2 – Gestion des conflits en lien avec les devoirs professionnels****Article 11.**

La procédure décrite dans la présente section n'est pas applicable durant la période d'essai ni en cas de faute grave. Si de telles situations se présentent dans ces hypothèses, le Collège communal sera averti au plus vite de cet état de fait par le directeur général.

En cas d'infraction lourde ou grave d'agents mis à la disposition de l'administration communale dans le cadre d'un article 60 de la loi organique des CPAS, ceux-ci seront remis sur-le-champ à la disposition du CPAS sur la base d'un avis motivé du chef de service, transmis pour information au Collège par le directeur général.

En cas de harcèlement moral ou sexuel tel que décrit par la loi du 4 août 1996, le recours à une personne de confiance sera notamment privilégié pour entamer les premières démarches, conformément au prescrit de l'article 10 du présent statut.

**Article 12.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Une procédure permettant la prise de diverses mesures successives est mise en place.

Par. 2.

La première mesure postule l'intervention du chef de service.

Le chef de service, accompagné du responsable direct de l'agent, dresse le constat d'un dysfonctionnement et en parle directement, sans délai et de vive voix, avec l'intéressé(e).

Un avertissement ferme et constructif est formulé afin de trouver ensemble une solution ou du moins viser une amélioration. Il est requis de s'en tenir à des faits précis (lieux, dates, événements avérés) et d'éviter les jugements de valeur.

L'entretien doit faire l'objet d'un constat, d'un procès-verbal ou de tout autre document écrit, remis à l'agent et reprenant les points à améliorer dans un laps de temps déterminé. Selon l'appréciation du chef de service, ce document peut être transmis pour information au directeur général. L'agent pourra réagir par écrit dans les huit jours s'il l'estime nécessaire.

### Par. 3.

La deuxième mesure implique l'intervention du directeur général.

Cette mesure est appliquée si:

- malgré l'avertissement du chef de service, les mêmes dysfonctionnements perdurent;
- le chef de service constate des dysfonctionnements multiples dont l'accumulation devient significative.

L'agent est alors entendu, en présence de son ou ses responsable(s) par le directeur général. Lors de cet entretien, les termes du constat dressé par le chef de service sont à nouveau précisés.

Il convient alors de dissiper les malentendus, rappeler les normes en vigueur et remettre en état une situation exempte de tout comportement ou agissement considéré comme déviant.

Il doit s'agir d'un entretien constructif durant lequel l'agent peut faire part des difficultés qu'il rencontre à se conformer aux attentes de son chef de service. Une aide, une formation ou un suivi social peuvent alors lui être proposés sans pour autant banaliser ou minimiser les faits reprochés.

Un document de synthèse est soumis à la signature de l'ensemble des parties. Ce document précisera clairement les améliorations souhaitées et la date à laquelle un bilan sera dressé.

L'agent garde la possibilité de formuler ses remarques par écrit endéans les huit jours. Le chef de service veille au respect de l'engagement en assurant un suivi régulier.

À la fin de la période déterminée, un second entretien est organisé par le directeur général en parfaite collaboration avec le chef de service de l'agent concerné. Ce dernier peut, lors de cet entretien, se faire accompagner de la personne de son choix.

Le chef de service fait le point de la situation en veillant, comme précisé précédemment, à s'en tenir à des faits tangibles.

Si les engagements ont été respectés, que les consignes ont été appliquées et que des améliorations sont constatées, le dossier de l'agent est clôturé.

Un rapport circonstancié est rédigé par le directeur général qui consignera ce document ainsi que toutes les pièces constitutives dans le dossier de l'agent.

### Par. 4.

La troisième mesure consiste en l'établissement d'un rapport en vue du déclenchement d'une procédure disciplinaire.

Cette mesure est appliquée si les engagements n'ont pas été respectés, l'agent n'ayant pas amélioré son comportement dans le temps qui lui était imparti.

Un constat d'échec est dressé à ce moment et proposé à la signature de toutes les personnes ayant assisté à la réunion visée au paragraphe précédent. L'agent garde la possibilité de formuler ses remarques par écrit endéans les huit jours.

Un rapport circonstancié est alors établi par le directeur général qui, sur cette base, sollicite du Collège communal qu'une procédure disciplinaire soit intentée.

L'ensemble des pièces justificatives, consignés dans le dossier de l'agent par le directeur général, servira de base au cas où il était décidé d'entamer une procédure disciplinaire.

La procédure disciplinaire se déroule sur la base des règles évoquées au chapitre IX du présent statut.

### **Chapitre III – Notifications, délais et recours**

#### **Article 13.**

Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, la notification des actes et avis aux agents a lieu soit par lettre recommandée à la poste censée reçue le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par remise de la main à la main contre accusé de réception.

L'agent communique dans les plus brefs délais tout changement de domicile ou de résidence.

#### **Article 14.**

Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, les recours, observations et demandes d'audition sont adressés par l'agent au Collège communal, soit par lettre recommandée, soit par remise d'un écrit contre accusé de réception.

Ils sont formés dans un délai de quinze jours prenant cours le lendemain de la réception de l'acte ou de l'avis.

Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié légal ou extra-légal, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Si le délai commence ou se termine durant les mois de juillet ou d'août, il est prolongé d'un mois.

En cas d'envoi recommandé, la date de la poste fait foi.

#### **Article 15.**

Les actes de candidature sont adressés au Collège communal par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.



## **Chapitre IV – Mode d’attribution des emplois**

### **Article 16.**

Les emplois communaux sont indifféremment accessibles soit par recrutement, soit par promotion quand les conditions particulières qui leur sont applicables prévoient à la fois des critères de recrutement et des critères de promotion.

Le Conseil communal est seul compétent pour gérer ce choix qu’il motive.

Cependant, si deux examens de promotion successifs pour un même grade se clôturent par un procès-verbal de carence, l’autorité qui nomme utilisera le procédé du recrutement si le grade est également accessible par recrutement.

## **Chapitre V – Recrutement**

### **Section 1<sup>re</sup> – Conditions générales**

#### **Article 17.**

Nul ne peut être recruté s'il ne remplit les conditions suivantes:

1° être belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune, ou, dans les autres cas, être belge ou ressortissant d'un pays membre de l'Espace Économique Européen.

2° avoir une connaissance de la langue française jugée suffisante au regard de la fonction à exercer;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

5° justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;

6° être âgé de 18 ans au moins;

7° le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions fixées par l'annexe 1;

8° réussir un examen de recrutement.

L'agent doit satisfaire à ces conditions au moment de la clôture de l'appel. Dans le cas de la constitution d'une réserve de recrutement, ces conditions devront être confirmées lors de l'entrée en fonction.

L'agent doit satisfaire durant toute la carrière aux conditions visées aux points 1°, 2°, 3°, 4° et 5° ci-dessus.

### **Section 2 – Octroi d'un emploi de recrutement par mobilité**

#### **Article 18.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège communal fait appel aux agents statutaires du centre public d'action sociale du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

À cette fin, il adresse un avis à tous les agents concernés, qui mentionne toutes les indications utiles sur la nature et la qualification de l'emploi, les conditions exigées, la forme et le délai de présentation des candidatures.

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à l'article 15 dans les 10 jours qui suivent la date de réception de l'avis.

Par. 2.

Le régime de mobilité est mis en œuvre dans le respect de l'Arrêté Royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'action sociale qui ont un même ressort et de l'Arrêté Royal n° 490 du 31 décembre 1986, imposant aux communes et aux centres publics d'action sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel et de leurs modifications ultérieures.

### **Section 3 – Modalités de recrutement**

#### **Article 19.**

Réservé.

#### **1 – Procédure de recrutement**

#### **Article 20.**

À défaut d'octroi d'un emploi de recrutement par application de la mobilité visée à la section précédente, et sans préjudice des dispositions légales et réglementaires le cas échéant applicables, le recrutement des agents statutaires et contractuels répond aux principes généraux exposés ci-dessous.

## **2 – Régime juridique de l'agent à recruter**

### **Article 21.**

Le Collège précise le régime juridique des agents à recruter en prenant en considération les besoins de l'administration.

## **3 – Commission de sélection**

### **Article 22.**

Une commission de sélection est constituée pour:

- le recrutement de personnel statutaire ou contractuel sous contrat à durée indéterminée;
- le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Collège.

Le Collège fixe une procédure de recrutement spécifique qui n'inclut pas nécessairement la création d'une commission de sélection et/ou l'utilisation de tests dans les situations suivantes:

- le recrutement de personnel en régime contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini, lorsqu'il n'y a pas de réserve de recrutement et qu'il y a un impératif d'urgence reconnu par le Collège;
- le recrutement de personnel handicapé ou socialement défavorisé;
- le recrutement de personnel en régime contractuel pour des fonctions à caractère manuel qui ne demandent aucune formation ni connaissance technique particulières.

### **Article 23.**

La commission de sélection est créée par le Collège.

### **Article 24.**

La commission de sélection se compose de:

- minimum deux représentants de l'administration dont le directeur général;
- un ou plusieurs jurés extérieurs;
- un ou plusieurs représentants de l'autorité politique.

La commission de sélection est présidée par le bourgmestre (ou son délégué).

Le directeur général peut déléguer sa mission à un autre membre du personnel communal.

La commission de sélection peut être désignée pour une période déterminée, renouvelable, ou être constituée pour chaque recrutement.

### **Article 25.**

Perd sa qualité de membre et ne peut siéger dans la commission de sélection, tout membre qui se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité ou les principes portés par les présents articles 20 à 37.

Le président de la commission qui constate la survenance d'éléments pouvant entraîner la perte de qualité de membre informe de façon motivée le Collège. Celui-ci se prononce sur la perte de qualité de membre et, le cas échéant, procède à son remplacement dans les plus brefs délais.

### **Article 26.**

Le choix des jurés extérieurs fait l'objet, sur proposition du directeur général, d'une décision du Collège qui doit être objectivement motivée. Ce choix s'opère en considération des nécessités de la fonction à pourvoir et du niveau de compétences présumé des jurés, soit en tant que spécialistes reconnus dans le métier, soit en tant que représentants des universités ou hautes écoles.

#### **4 – Rédaction d'un profil de fonction**

##### **Article 27.**

Sur proposition du directeur général, le Collège établit, pour le poste à pourvoir, un profil de fonction qui décrit de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction ainsi qu'un profil de compétences qui englobe le savoir (connaissances générales et professionnelles, formation, niveau d'études), le savoir-faire (compétences professionnelles et expériences) et le savoir-être (caractéristiques de la personnalité).

Le directeur général informe les membres de la commission des conditions d'admissibilité au concours/examen et des critères de sélection des candidatures.

#### **5 – Rédaction d'une offre d'emploi**

##### **Article 28.**

Dans le respect des dispositions légales et sur proposition du directeur général, le Collège rédige une offre d'emploi reprenant de manière succincte la mission et les tâches liées à la fonction à pourvoir, ainsi que les compétences principales requises des candidats et l'échelle de rémunération.

Le Collège décide de la diffusion de l'emploi vacant par les moyens de communication adéquats tels que la publication de l'annonce dans la presse locale, régionale ou nationale, l'affichage aux valves ou la mise en ligne sur le site Internet de la commune, de l'UVCW ou du Forem.

#### **6 – Sélection des candidatures**

##### **Article 29.**

Le Collège vérifie que les candidats répondent bien aux conditions générales d'admissibilité et que leur curriculum et lettre de motivation correspondent bien aux critères de sélection objectifs préalablement établis.

Le Collège décide d'écarter les candidatures ne répondant pas aux conditions générales et critères précités.

Les candidats sélectionnés sont invités par courrier à participer à la première épreuve. Les candidats non retenus sont informés de la décision d'écartement par courrier.

#### **7 – Sélection des candidats**

##### **Article 30.**

La sélection comporte une ou plusieurs épreuves dont le détail est précisé, pour chaque emploi, dans l'Annexe 1 du présent statut.

##### **Article 31.**

Chaque membre de la commission de sélection exprime individuellement un avis motivé et exprime son choix en se basant exclusivement sur les résultats des épreuves et sur son évaluation des points forts et faiblesses de chaque candidat au regard du profil de la fonction.

Les membres de la commission proposent collectivement un classement motivé des candidats retenus.

Ils peuvent écarter un candidat dont le profil est trop éloigné de celui du poste à pourvoir. À défaut d'accord sur l'écartement ou sur le classement des candidats ou quand les candidats sont jugés de niveau équivalent, l'avis du président de la commission prévaut.

Le président de la commission de sélection dresse un procès-verbal de délibération mentionnant les résultats obtenus par les candidats aux différentes épreuves et établissant un classement final.

## **8 - Décision d'engagement et constitution d'une réserve de recrutement**

### **Article 32.**

Le Conseil (pour les emplois statutaires) ou le Collège (pour les emplois contractuels) prend connaissance du procès-verbal de délibération de la commission de sélection et décide de procéder à l'engagement d'un candidat repris dans la sélection conformément aux dispositions légales applicables et au regard exclusif de ses titres et mérites.

### **Article 33.**

Lorsque le nombre de candidats ayant réussi toutes les épreuves de cette procédure de recrutement dépasse le nombre d'emplois à pourvoir, les candidats non appelés en service sont versés dans une réserve de recrutement.

La durée de validité de la réserve de recrutement est fixée à une période de 3 ans, renouvelable une fois 3 ans.

Le Conseil (pour les emplois statutaires) ou le Collège (pour les emplois contractuels) peut faire appel aux candidats de cette réserve de recrutement pour pourvoir ultérieurement à tout emploi vacant similaire à l'emploi pour lequel les candidats placés dans la réserve avaient postulé à l'origine.

### **Article 34.**

Le membre du personnel engagé en régime contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'une procédure de recrutement spécifique a été suivie, doit passer les épreuves de la présente procédure pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

### **Article 35.**

Les candidats ayant satisfait à la procédure de recrutement ici décrite et qui ont été engagés en qualité de contractuels sont dispensés de repasser les mêmes épreuves dans le cas où un poste statutaire du même type serait déclaré vacant.

### **Article 36.**

Le droit de présence des organisations syndicales représentatives lors des épreuves de recrutement est assuré dans les limites et conditions portées par l'article 14 de l'Arrêté Royal du 28 septembre 1984.

### **Article 37.**

Les règles d'occupation de travailleurs handicapés au sein de la commune sont définies à l'Arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2009 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes et les associations de communes.

## **Chapitre VI – Surveillance de la santé des travailleurs**

### **Article 38.**

La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. Elle s'effectue sur base des dispositions de l'Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (et de ses modifications ultérieures), qui comporte notamment des mesures relatives à la surveillance de la santé des agents affectés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires, mais également des mesures à prendre avant toute décision de mutation temporaire ou définitive d'un agent – qui exerce une activité précitée ou non – ou avant de le déclarer physiquement inapte à l'exercice de sa fonction.

### **Article 39.**

Lorsqu'un agent féminin enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail dont la liste est fixée par l'Arrêté Royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, le Collège communal décide les mesures suivantes:

- un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;
- si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement pas possible ou ne peut pas 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;
- si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut pas être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations; ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

## **Chapitre VII – Stage**

### **Article 40.**

Tout agent statutaire est soumis à un stage d'une année de service.

Ce stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée du Conseil communal. La durée de chacune des prolongations ne peut excéder six mois, pour un total maximal d'un an.

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation insuffisante de celui-ci, conformément à l'article 44.

Pour le calcul de la durée du stage, sont prises en considération toutes les périodes durant lesquelles le stagiaire est en position d'activité de service.

Par contre, ne sont pas prises en considération pour le calcul de la durée du stage les périodes d'absence qui, en une ou plusieurs fois, excèdent 30 jours même si, durant celles-ci, le stagiaire est resté en position d'activité de service. Les périodes de vacances annuelles sont toutefois prises en considération pour le calcul de la durée du stage.

La durée des prestations à l'administration communale de Spa d'un agent engagé à titre temporaire ou comme contractuel est assimilée entièrement à une période de stage préalable à la nomination à titre définitif, pour autant que l'agent concerné fasse l'objet d'un rapport favorable établi par le chef de service compétent.

### **Article 41.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Chaque agent stagiaire est soumis à une évaluation de sa période de stage.

L'évaluation du stage est organisée et appliquée selon la procédure exposée ci-dessous.

Par. 2.

Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation composée de:

- la carte d'identité de l'agent (nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées);
- un descriptif des activités: tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre);
- situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées;
- formations demandées et suivies;
- appréciation.

Par. 3.

Les critères d'évaluation sont repris dans le tableau à la page suivante.

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaires de l'agent
1. Qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur				
2. Compétences	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions				
3. Efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés				
4. Civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie				
5. Déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction				
6. Initiative	Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue				
7. Investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences				
8. Communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie				
9. Collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable				
10. Gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p><b>CRITÈRES DÉVELOPPEMENT</b></p> <p><u>Planification</u> Capacité à établir un planning</p> <p><u>Organisation</u> Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis</p> <p><u>Direction</u> Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable</p> <p><u>Pédagogie</u> Capacité à partager le savoir</p> <p><u>Évaluation</u> Capacité à évaluer justement ses collaborateurs</p> <p><u>Encadrement</u> Capacité à soutenir ses collaborateurs</p> <p><u>Stimulation</u> Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun</p> <p>Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail</p>				



Par. 4.

Le bulletin d'évaluation est basé sur un système de cotation qui détermine la qualification de l'évaluation:

- Excellent = un nombre de points supérieur à 90 sur 100 (121 sur 135 pour les cadres)
- Très positive = un nombre de points compris entre 80 et 89 (108 et 120 pour les cadres)
- Positive = un nombre de points compris entre 70 et 79 (95 et 107 pour les cadres)
- Satisfaisante = un nombre de points entre 60 et 69 (81 et 94 pour les cadres)
- À améliorer = un nombre de points entre 50 et 59 (67 et 80 pour les cadres)
- Insuffisante = un nombre de points inférieurs à 50 (à 67 pour les cadres)

Par. 5.

Afin d'obtenir une évaluation chiffrée, on attribue les points comme suit:

- 12 points par critère pour les critères 1 à 5;
- 10 points pour les critères 6 à 9;
- 35 points pour le critère de gestion d'équipe.

#### **Article 42.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par deux supérieurs hiérarchiques (ou par le directeur général s'il n'y a pas d'autre supérieur hiérarchique).

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 13.

Celui-ci peut formuler des observations écrites, par lettre notifiée, de la manière prévue à l'article 14.

Par. 2.

Au plus tard deux mois avant la fin du stage, une nouvelle fiche d'évaluation est établie.

Sauf empêchement légitime, cette seconde évaluation est opérée par les agents visés au Par. 1<sup>er</sup>.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 13.

Cette notification mentionne en outre:

- 1° le droit de l'agent stagiaire de formuler des observations écrites dans les 15 jours de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée, de la manière prévue à l'article 14;
- 2° la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Collège.

#### **Article 43.**

Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du Collège communal dans les quinze jours de la notification et être entendu, éventuellement assisté d'une personne de son choix.

#### **Article 44.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Collège communal propose au Conseil:

- soit la nomination à titre définitif;
- soit la prolongation de la période de stage;
- soit le licenciement.

Le Conseil entend l'agent soit à sa demande, soit d'initiative.

L'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

Par. 2.

Par dérogation à l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le Collège communal peut, après avoir entendu le directeur général, proposer au Conseil communal le licenciement anticipé de l'agent.

Par. 3.

Le Conseil communal statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage.

La nomination sort ses effets le premier jour du mois qui suit l'expiration du stage.

La période située entre la fin normale du stage et la nomination est considérée comme une prolongation du stage.

Par. 4.

Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal.

Par. 5.

Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'article 13. Il est dû à l'agent une indemnité correspondant à trois mois de traitement.

La période située entre la fin normale du stage et la notification du licenciement est considérée comme une prolongation du stage.

## Chapitre VIII – Carrière

### Section 1<sup>re</sup> – Généralités

#### Article 45.

Pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre:

- par "grade": le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et qui l'habilite à occuper un emploi correspondant à ce grade;
- par "échelle": la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade et, le cas échéant, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le statut pécuniaire;
- par "ancienneté dans l'échelle" en vue de satisfaire aux conditions de promotion: la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans l'échelle considérée à raison de prestations complètes ou incomplètes;
- par "ancienneté dans le niveau" en vue de satisfaire aux conditions de promotion: la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans le niveau considéré à raison de prestations complètes ou incomplètes.

#### Article 46.

L'agent est nommé à un grade.

À chaque grade correspond une ou plusieurs échelles.

#### Article 47.

Le Collège communal, sur proposition du directeur général, procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

Dans l'intérêt du service, dûment motivé, chaque agent peut, durant sa carrière, être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

### Section 2 – Évolution de carrière

#### Article 48.

En évolution de carrière, l'agent obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux conditions d'ancienneté, d'évaluation et de formation fixées dans les statuts.

### Section 3 – Promotion

#### Article 49.

La promotion est la nomination d'un agent à un grade supérieur.

Elle n'a lieu qu'en cas de vacance d'un emploi du grade à conférer.

#### Article 50.

Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions fixées à l'annexe 1 du présent statut.

La condition relative à l'évaluation de l'agent est appréciée en fonction de la dernière évaluation le concernant.

En outre, le Conseil communal peut fixer des conditions particulières de promotion en fonction de l'emploi à conférer.

#### Article 51.

Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de la nomination.

**Article 52.**

Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents communaux par avis affiché aux valves de l'administration communale pendant toute la période durant laquelle les candidatures peuvent être introduites.

En outre, il est communiqué à chaque agent susceptible d'être nommé de la manière prévue à l'article 13.

**Article 53.**

Un exemplaire de l'avis précité est envoyé par lettre recommandée aux agents éloignés du service qui remplissent les conditions nécessaires pour introduire valablement une candidature.

L'avis contient l'énoncé précis de l'emploi déclaré vacant ainsi que les conditions générales et particulières auxquelles la nomination est subordonnée.

**Article 54.**

Le délai d'introduction des candidatures ne peut être inférieur à 1 mois prenant cours le jour de la remise à l'intéressé ou de la présentation par la poste de l'avis de vacance d'emploi. Lorsque cet avis est notifié pendant les mois de juillet et août, le délai est prolongé de 15 jours minimum.

Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

**Article 55.**

Il est fait acte de candidature de la manière prévue à l'article 15.

**Article 56.**

Les articles 23 à 26 relatifs à la commission de sélection sont applicables aux examens de promotion.

**Article 57.**

Le Conseil communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

Chaque candidature réunissant les conditions de promotion est soumise au vote.

**Article 58.**

L'acte de nomination est motivé.

**Article 59.**

Le Conseil communal peut assortir la nomination dans l'emploi de promotion d'une clause comportant une période de probation d'une durée maximale d'un an.

**Article 60.**

Les articles 42 et 43 sont applicables à cette période probatoire.

Dans le mois qui précède la fin de celle-ci, le Collège communal propose au Conseil communal soit la confirmation de la promotion, soit la réintégration dans le grade antérieur.

Le Conseil statue lors de la plus prochaine séance qui suit la fin de la période probatoire.

À défaut, la promotion devient définitive.

## **Article 61.**

### **Par. 1<sup>er</sup>.**

Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, d'un membre du centre public d'action sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

### **Par. 2.**

À défaut d'application du paragraphe précédent, l'emploi est conféré par promotion, à sa demande, d'un agent définitif du centre public d'action sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.

### **Par. 3.**

En vue de l'application du présent article, les agents sont informés et présentent leur candidature conformément à la procédure prévue à l'article 18, Par. 1<sup>er</sup>.

### **Par. 4.**

Les transferts opérés en application du Par. 2 ont lieu conformément aux dispositions de l'Arrêté Royal n° 519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres public d'action sociale qui ont un même ressort et ses modifications ultérieures.

## **Article 62.**

À défaut d'application de l'article 61, l'agent en surnombre du centre public d'action sociale du même ressort, ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant, ou d'un grade équivalent, et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'Arrêté Royal n° 490 imposant aux communes et aux CPAS qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel et ses modifications ultérieures.

## **Article 63.**

Sauf dispositions contraires, l'agent qui a satisfait à un examen de promotion dans les conditions prévues au présent règlement, conserve pendant toute sa carrière les titres à la nomination acquis par la réussite de ces épreuves pour autant qu'elles soient identiques à celles applicables au moment de la vacance de l'emploi.

La promotion a lieu au choix du Conseil communal qui est tenu de comparer les titres et mérites respectifs des candidats en présence.

## **Chapitre IX – Régime disciplinaire**

### **Article 64.**

Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L1215-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. Ces articles sont repris dans l'annexe 2 du présent statut.

## **Chapitre X – Positions administratives**

### **Article 65.**

L'agent se trouve dans une des positions suivantes:

- en activité de service,
- en non-activité,
- en disponibilité.

L'agent est en principe en position d'activité de service. Il est placé dans une autre position soit de plein droit, soit par décision de l'autorité compétente.

### **Section 1<sup>re</sup> – Activité de service**

#### **Article 66.**

Sauf disposition contraire, l'agent en activité a droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière, à la promotion et à la formation.

Il ne peut s'absenter du service que s'il a obtenu un congé ou une dispense.

La participation de l'agent à une cessation concertée de travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

#### **Article 67.**

La durée hebdomadaire de travail est en moyenne de 37,5 heures. Cette moyenne est répartie sur la semaine en fonction des services (directions, départements, etc.) concernés.

- Bibliothèque: 6 jours/semaine;
- Ludothèque: 6 jours/semaine;
- Service propreté: 6 jours/semaine;
- Autres services: 5 jours/semaine.

### **Section 2 – Non-activité**

#### **Article 68.**

L'agent est en non-activité:

1° lorsqu'il s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé;

2° en cas de suspension disciplinaire;

3° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application des articles 182 à 184;

4° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 174 à 181.

#### **Article 69.**

Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement.

#### **Article 70.**

Par. 1<sup>er</sup>.

En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est prise en considération que pour l'avancement de traitement.

Par. 2.

En cas de suspension disciplinaire, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire.

### **Section 3 – Disponibilité**

#### **Article 71.**

La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.

La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège communal.

#### **Article 72.**

La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par suppression d'emploi ou par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dépasser, en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite de l'agent.

Ne sont pris en considération ni les services militaires que l'agent a accomplis avant son admission dans l'administration communale, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

#### **Article 73.**

Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis à la retraite.

#### **Article 74.**

L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration communale.

S'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

Il est tenu d'occuper l'emploi qui lui est assigné correspondant à son grade.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil communal peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues à l'article 245 et des dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 75.**

L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant Medex, au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant Medex à l'époque fixée par l'alinéa 1<sup>er</sup>, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

#### **Article 76.**

L'agent est tenu de notifier à l'administration un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

#### **Article 77.**

Aux conditions fixées par le présent statut, l'agent en disponibilité a droit à un traitement d'attente.

Le traitement d'attente est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu, le cas échéant, en application du statut pécuniaire des agents communaux.

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

#### **Article 78.**

L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.



**Article 79.**

Le Collège communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité était titulaire doit être considéré comme vacant.

Il peut prendre cette décision dès que la disponibilité atteint un an.

Il peut en outre prendre cette décision sans délai à l'égard de l'agent mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou, dans les autres cas, à l'égard de l'agent placé en disponibilité pour un an au moins.

La décision du Collège doit être précédée de l'avis favorable du directeur général.

**1- Disponibilité pour maladie****Article 80.**

Est mis de plein droit en disponibilité l'agent dont l'absence pour maladie se prolonge au-delà du congé auquel il peut prétendre en application de l'article 148.

**Article 81.**

L'agent en disponibilité pour maladie conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

**Article 82.**

Il perçoit un traitement d'attente égal à 60% de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ne peut en aucun cas être inférieur:

- 1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;
- 2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

**Article 83.**

Par dérogation à l'article 82, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Medex décide si l'affection dont souffre l'agent constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Cette décision entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

**Article 84.**

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes suivants:

- interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps,
- interruption de carrière pour donner des soins palliatifs,
- interruption de carrière pour donner des soins à un enfant atteint d'une maladie grave,
- prestations réduites pour convenance personnelle,
- départ anticipé à mi-temps,
- semaine volontaire de quatre jours

#### **Article 85.**

Pour l'application de l'article 82, le dernier traitement d'activité est celui qui était dû en raison du régime de prestations qui était appliqué au moment où l'agent s'est trouvé en disponibilité. Toutefois, lorsque la réduction des prestations trouve son origine dans une interruption de carrière pour donner des soins palliatifs ou pour donner des soins à un enfant atteint d'une maladie grave, le dernier traitement d'attente pris en compte est celui qui était d'application avant ladite réduction des prestations.

### ***2- Disponibilité par suppression d'emploi***

#### **Article 86.**

L'agent dont l'emploi est supprimé doit être réaffecté dans un emploi vacant correspondant à son grade ou à un grade équivalent.

S'il est établi que la réaffectation n'est pas possible, il est placé en position de disponibilité par suppression d'emploi.

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière, à la promotion et son droit à la formation. Il en est avisé conformément à l'article 13.

#### **Article 87.**

L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité tel que défini à l'article 85.

À partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20% pour les agents mariés ou cohabitants légaux ainsi que pour les agents non mariés ou cohabitants légaux ayant un ou plusieurs enfants à charge, et de 25% pour les autres agents.

Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30<sup>es</sup>, être inférieur à autant de fois 1/30<sup>e</sup> du dernier traitement d'activité que l'agent compte d'années de services à la date de sa mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité, fixé conformément à l'article 85.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "années de services" celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite à charge de l'autorité locale.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

### ***3- Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service***

#### **Article 88.**

Le Conseil communal peut placer un agent en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'administration.

La proposition de mise en disponibilité est établie par le directeur général et notifiée à l'intéressé de la manière prévue à l'article 13.

L'avis mentionne en outre le droit de l'agent à être entendu par le Conseil communal, la date de l'audition et la faculté de consulter le dossier administratif.

Lors de cette audition, l'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

#### **Article 89.**

L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

#### **Article 90.**

Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité tel que défini à l'article 85. À partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60<sup>e</sup> du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "années de services", celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite à charge de l'autorité locale.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

#### ***4- Disponibilité pour convenance personnelle***

##### **Article 91.**

L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

Le Collège communal notifie la décision du Conseil à l'agent dans le mois de la réception de la demande. Lorsque celle-ci n'est pas agréée, la décision est motivée.

##### **Article 92.**

L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie contractée durant sa période de disponibilité.

Il perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit à la pension ni le calcul de la pension.

##### **Article 93.**

La durée de la disponibilité pour convenance personnelle est limitée à une période de six mois.

Elle peut être prolongée de périodes de six mois au plus sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de vingt-quatre mois.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

Sauf cas de force majeure, tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue à l'article 245.

## Chapitre XI – Régime des congés

### Article 94.

Sans préjudice de l'article 150, Par. 2, les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

### Section 1<sup>re</sup> – Vacances annuelles

#### Article 95.

Par. 1<sup>er</sup>.

Les agents sont soumis au régime des vacances annuelles visé à l'Arrêté Royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume.

Les agents ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale, pour des prestations complètes, est fixée comme suit, selon l'âge atteint par l'agent dans le courant de l'année concernée:

- 1° moins de quarante-cinq ans: vingt-six jours ouvrables;
- 2° à partir de quarante-cinq ans: vingt-sept jours ouvrables;
- 3° à partir de cinquante ans: vingt-huit jours ouvrables.

Par. 2.

Les agents bénéficient d'un congé de vacances supplémentaire dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge atteint dans le courant de l'année:

- 1° à soixante ans: 1 jour ouvrable;
- 2° à soixante-et-un ans: 2 jours ouvrables;
- 3° à soixante-deux ans: 3 jours ouvrables;
- 4° à soixante-trois ans: 4 jours ouvrables;
- 5° à soixante-quatre ans: 5 jours ouvrables.

#### Article 96.

Le congé est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine.

Il doit être pris durant l'année civile concernée à l'exception de 10 jours qui peuvent être pris, au choix de l'agent, jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Si des jours n'ont pu être pris par l'agent du fait des nécessités du service, ceux-ci peuvent être reportés jusqu'au 31 août.

#### Article 97.

Par. 1<sup>er</sup>.

Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Le nombre de jours de congé octroyés est calculé sur base des prestations de l'année de référence en cours pour le personnel statutaire et sur base des prestations de l'année précédente pour le personnel contractuel et APE.

Le congé annuel de vacances est toutefois réduit à due concurrence, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année de référence, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après:

- 1° les congés pour participer à des élections ou pour accomplir un stage;
- 2° le départ anticipé à mi-temps;
- 3° la semaine volontaire de quatre jours;
- 4° les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;

5° les congés pour mission;

6° le congé pour interruption de carrière professionnelle;

7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non activité ou de disponibilité, à l'exception de la disponibilité pour maladie;

8° les prestations réduites pour raisons médicales.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Par. 2.

Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie, un congé compensatoire ou est placé en disponibilité pour maladie.

L'agent ne bénéficie de ces dispositions que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus à l'article 151 du présent statut.

Par. 3.

La réduction visée au Par. 1<sup>er</sup> n'est pas appliquée au congé annuel de vacances supplémentaire accordé à partir de l'âge de 60 ans.

#### **Article 98.**

Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

#### **Article 99.**

Si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'agent n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris.

Cette allocation n'est jamais due si la cessation définitive des fonctions est la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

## **Section 2 – Jours fériés**

#### **Article 100.**

Les agents sont en congé les jours fériés énumérés ci-dessous:

1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont également en congé le 8 mai, le 27 septembre, le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre.

Dans le respect des traditions locales qui plaçaient les agents en congé le lundi suivant le premier dimanche de septembre à l'occasion de la kermesse de la Saint-Remacle ainsi que le Mercredi des Cendres, tout en veillant à respecter les attentes de la population spadoise en matière d'accessibilité des services de l'administration communale, deux jours de congés supplémentaires sont alloués aux agents. Ils peuvent être pris dans les mêmes conditions que les jours de vacances annuelles.

#### **Article 101.**

Si une des journées précitées coïncide avec un dimanche, il est accordé un jour de congé de récupération le lundi qui suit.

Le Collège peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler pendant les jours de congé indiqués au présent article. Ils ont droit, dans ce cas, à récupérer le double de leurs prestations effectives, récupérations qui peuvent être prises aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours de congé coïncide avec un jour où l'agent occupé à temps plein ne travaille pas en vertu du régime qui lui est applicable, l'agent obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

#### **Article 102.**

Les jours fériés et autres congés visés à la présente section sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Toutefois, si l'agent est en congé un de ces jours pour un autre motif ou s'il est en non-activité ou en disponibilité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

### **Section 3 – Congés de circonstance et exceptionnels**

#### **1- Congés de circonstance**

##### **Article 103.**

Des congés de circonstance sont accordés dans les limites fixées ci-après:

- 1° le mariage de l'agent: quatre jours ouvrables;
- 2° le mariage d'un enfant de l'agent: deux jours ouvrables;
- 3° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'évènement, l'agent vit en couple: 10 jours ouvrables;
- 4° le décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple: 4 jours ouvrables.
- 5° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent: 2 jours ouvrables;
- 6° le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent: 1 jour ouvrable;
- 7° le changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service: 2 jours ouvrables;

##### **Article 104.**

À l'exception du congé prévu au 3° de l'article précédent qui peut être pris dans un délai de quatre mois après l'évènement, les congés de circonstance doivent être pris au moment de l'évènement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi ils sont perdus.

Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Ces congés peuvent être fractionnés, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

##### **Article 105.**

Les congés de circonstance sont assimilés à une période d'activité de service.

#### **2- Congés exceptionnels**

##### **Article 106.**

L'agent obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure:

- 1° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui: le conjoint, la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle

il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle;

2° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui: un parent ou un allié au premier degré; un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent;

3° en cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

#### **Article 107.**

L'agent obtient un congé:

1° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

2° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile ou dans un corps de pompiers en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

#### **Article 108.**

La durée des congés exceptionnels pour cas de force majeure évoqués à l'article 106 ne peut excéder dix jours ouvrables par an, dont les quatre premiers sont rémunérés.

#### **Article 109.**

Les congés exceptionnels sont assimilés à des périodes d'activité de service.

### **Section 4 – Congé pour motifs impérieux d'ordre familial**

#### **Article 110.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an.

Par. 2.

Outre le congé prévu au Par. 1<sup>er</sup>, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour:

1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui;

2° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans;

3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, 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 familiales;

4° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Par. 3.

Le congé visé au Par. 1<sup>er</sup> est pris par jour ou par demi-jour. Celui visé au Par. 2 est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

#### **Article 111.**

Lorsqu'un agent est nommé à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient, avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année, des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite proportionnellement à la période de prestation effective ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée au Par. 3 de l'article précédent:

1° le départ anticipé à mi-temps;

2° les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

3° les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales;

4° les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;

5° les congés pour mission;

6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité;

8° la semaine volontaire de quatre jours.

#### **Article 112.**

Pour bénéficier du congé visé à la présente section, l'agent est tenu de fournir la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

#### **Article 113.**

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Il est assimilé à des périodes d'activité de service.

### **Section 5 – Congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées**

#### **Article 114.**

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il est accordé aux agents des congés pour accompagner et assister des personnes handicapées et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de personnes handicapées et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

#### **Article 115.**

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

#### **Article 116.**

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an.

Les congés visés à la présente section sont assimilés à des périodes d'activité de service.



## **Section 6 – Congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus**

### **Article 117.**

L'agent qui fait un don de moelle osseuse a droit à 4 jours de congé à partir du jour du don inclus.

### **Article 118.**

Un agent qui fait un don de tissus ou d'organes a droit à un congé pour la durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et à la durée d'hospitalisation.

### **Article 119.**

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire des absences visées aux articles 117 et 118.

### **Article 120.**

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

## **Section 7 – Congé pour examens médicaux prénatals**

### **Article 121.**

L'agent féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir des examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, selon les conditions et modalités prévues par l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

### **Article 122.**

La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile.

### **Article 123.**

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

## **Section 8 – Congé pour la protection de la femme enceinte ou allaitante en cas de risque pour la sécurité ou pour la santé et en cas de travail de nuit entre 20 et 6 heures**

### **Article 124.**

Lorsque l'activité exercée par l'agent comporte un risque pour la grossesse au sens de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et que ce risque ne peut être éliminé par une modification des conditions de travail ou des tâches conformément aux articles 42 et 43 de la même loi et à l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, l'agent est dispensé de travail par le Collège dûment informé et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

### **Article 125.**

Le congé visé à la présente section est assimilé à une période d'activité de service.

## **Section 9 – Congé de maternité**

### **Article 126.**

Le congé de maternité est accordé selon les conditions et modalités prévues par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

**Article 127.**

Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal au sens de l'alinéa 3 de l'article 39 précité:

1° le congé annuel de vacances;

2° les jours fériés;

3° les congés de circonstance et les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° les absences pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladie dues à la grossesse visées ci-dessus.

**Article 128.**

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou plus de dix-neuf semaines en cas de naissances multiples.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, ne peut couvrir plus de 24 semaines.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordée en application de l'alinéa 4 de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 précité ne peut couvrir plus d'une semaine.

**Article 129.**

Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent. Cette disposition est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissances multiples, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

**Article 130.**

Lorsque l'agent a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent se trouve en congé de maternité. Par dérogation aux précédentes dispositions relatives à la rémunération, la rémunération est due dans ce cas.

**Article 131.**

En période de grossesse ou d'allaitement, les agents ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

**Article 132.**

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

**Article 133.**

Les articles 128 à 130 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>e</sup> jour de gestation.

**Section 10 – Congé de paternité****Article 134.**

L'agent a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, ou pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant 10

jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement ou de l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage. Ce congé d'accueil pour adoption n'est pas cumulable avec le congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle prévu à l'article 142.

Si la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant dans les conditions et selon les modalités suivantes.

#### **Article 135.**

Par. 1<sup>er</sup>.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Par. 2.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère.

Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable.

Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

#### **Article 136.**

En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes:

- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

#### **Article 137.**

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

#### **Article 138.**

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

#### **Article 139.**

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.

### **Section 11 – Congé parental**

#### **Article 140.**

L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans.

Ce congé diffère du congé parental d'une durée de trois mois obtenu, dans le cadre de l'interruption complète de la carrière, par l'agent en activité de service, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

**Article 141.**

Le congé visé à la présente section n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

**Section 12 – Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle****Article 142.**

Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant de moins de dix ans.

Le congé est de 6 semaines au plus.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent.

À la demande de l'agent, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant ait été effectivement accueilli dans la famille.

**Article 143.**

La durée maximum du congé d'adoption est doublée 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 familiales.

**Article 144.**

Un congé d'accueil est accordé à l'agent qui assure la tutelle officielle d'un enfant de moins de dix ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de six semaines au plus pour un enfant de moins de 3 ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

**Article 145.**

La durée maximum du congé d'accueil est doublée 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 familiales.

**Article 146.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent qui désire bénéficier du ou des congés visé(s) à la présente section communique au Collège la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Par. 2.

L'agent doit présenter les documents suivants:

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant que l'enfant soit accueilli dans la famille;

2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

Le congé d'adoption et le congé d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.

## **Section 13 – Congé de maladie**

### **Article 147.**

Les congés de maladie sont les congés accordés à l'agent empêché d'exercer ses fonctions, pour cause de maladie ou infirmité, à l'exception des absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le jour où une prestation est normalement prévue.

### **Article 148.**

L'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de 30 jours calendrier par douze mois d'ancienneté de service.

S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 90 jours calendrier.

### **Article 149.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Par ancienneté de service, on entend l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à titre statutaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, en faisant partie d'un service public, d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'État ou une région ou une communauté, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

Par. 2.

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté de service est prise en considération au prorata des prestations réellement fournies.

Par. 3.

La valorisation de services effectifs antérieurs est accordée sur attestation délivrée par le ou les employeurs antérieurs. Cette attestation spécifie le nombre de jours d'absence pour maladie ou infirmité dont l'agent a bénéficié ainsi que les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article.

Par. 4.

Le pouvoir local accorde, à l'agent contractuel devenu statutaire, la valorisation des services effectifs contractuels prestés en son sein. Sont pris en compte le nombre de jours d'absence pour maladie durant lesquels l'agent a perçu un traitement de l'employeur, ces derniers étant déduits du capital congé.

Les absences pour maladie prises en charge par l'assurance maladie invalidité ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté et du capital congé.

### **Article 150.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Les trente jours visés à l'Art. 148 sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent:

1° a été absent pour maladie ou infirmité, à l'exclusion des congés pour maladie ou infirmité résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle;

2° a obtenu un ou des congés suivants:

- congé pour départ anticipé à mi-temps,
- semaine volontaire de 4 jours,
- congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public, dans l'enseignement subventionné, dans l'enseignement universitaire, dans un centre médico-social subventionné ou dans un institut médico-pédagogique subventionné,

- congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, fédérales, régionales, communautaires, provinciales ou communales,
- congé pour prestations réduites pour convenance personnelle,
- congé pour mission,
- congé pour interruption complète ou à temps partiel de la carrière professionnelle;

3° a été placé en non-activité en raison d'une absence sans autorisation ou dépassement sans motif valable du terme de son congé;

4° a été placé en disponibilité pour maladie.

Si le capital de jours de congés de maladie obtenu ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Par. 2.

Lorsque l'agent effectue des prestations réduites par journées entières, sont comptabilisés comme congés de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, le nombre de jours de congés de maladie est calculé au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant cette période. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Par dérogation à la règle précitée, ne sont pas déduits du capital de congés de maladie, les congés ou absences suivants:

- dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux;
- absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial;
- absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation;
- congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente;
- congé à l'agent éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146ter du Code du bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné;
- absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

Par. 3.

L'agent absent pour maladie qui a épuisé son capital de jours de maladie se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

En ces circonstances, l'agent pourra aussi être déclaré définitivement inapte pour maladie.

Cette disposition n'est pas applicable à l'agent qui, après avoir accompli une mission auprès d'un gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été, à ce titre, mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

#### **Article 151.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement le chef de service.

Par. 2.

Lorsque l'absence dépasse un jour, un certificat médical est délivré par l'agent endéans les 48 heures.

Si, au cours d'une même année civile, l'agent a été absent à trois reprises durant une seule journée, sans délivrer de certificat médical, toutes les absences ultérieures pour maladie ou infirmité survenant au cours de cette année devront être justifiées par certificat médical.

Par. 3.

L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège communal, ni de se laisser examiner. À moins que le médecin traitant de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le Collège.

#### **Article 152.**

Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent définitif ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident, et ce, à concurrence des sommes versées par la commune, en ce compris les retenues sociales et fiscales.

#### **Article 153.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Comme évoqué à l'article 38 du présent statut, la réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions de l'Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance des travailleurs, et plus particulièrement ses articles 55 à 60.

Par. 2.

La réaffectation dans un emploi d'un grade inférieur, pour cause d'inaptitude physique, est décidée par le Collège communal moyennant l'accord préalable de l'agent.

Dans ce cas, son échelle de traitement est déterminée en fonction de l'emploi dans lequel il est réaffecté.

Pour l'application des conditions de l'évolution de carrière et de la promotion, l'ancienneté acquise dans les échelles supérieures est prise en considération, comme si elle avait été acquise dans l'échelle concernée.

Néanmoins, la réaffectation ne peut avoir pour effet une réduction du traitement antérieur.

#### **Article 154.**

Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978, l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'article 148 du présent statut.

**Article 155.**

Les congés de maladie sont assimilés à une période d'activité de service. Ils donnent droit au traitement normalement dû selon le régime de prestations complètes ou incomplètes de l'agent au moment où est survenue l'absence pour maladie.

Les congés de maladie ne mettent pas fin au régime d'interruption partielle de la carrière professionnelle, ni au congé pour prestations à temps partiel, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours. L'agent continue donc à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

**Article 156.**

Lorsqu'un agent veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou accident, il doit recevoir, à cet effet, l'autorisation préalable de l'organisme d'expertise médicale.

En cas de maladie survenant juste avant ou pendant des congés de vacances ou des congés compensatoires, ces derniers sont reportés.

**Section 14 – Congé pour prestations réduites en cas de maladie****Article 157.**

En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent absent pour cause de maladie peut exercer ses fonctions par prestations réduites. Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

**Article 158.**

Les prestations réduites s'effectuent chaque jour sauf recommandation du service médical de contrôle.

**Article 159.**

Si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale estime qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50%, de 60% ou de 80% des prestations normales, il en informe l'autorité concernée. Le Collège rappelle l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites.

**Article 160.**

L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier de prestations réduites pour cause de maladie ou d'une prorogation de la décision d'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour maladie doit avoir obtenu l'avis du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

**Article 161.**

L'agent doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

**Article 162.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Le médecin désigné par le service médical auquel est affiliée l'autorité locale pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50%, de 60% ou de 80% des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.



Par. 2.

Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, un médecin-arbitre. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Par. 3.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

Par. 4.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale. Le service médical auquel est affiliée l'autorité locale et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

#### **Article 163.**

L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50%, de 60% ou de 80% des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de 6 mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de 9 mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Les mesures reprises dans l'article 162 sont applicables. À chaque examen, le service médical auquel est affiliée l'autorité locale décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Ces délais concernent une réduction de travail à mi-temps, ils sont donc adaptés au prorata des prestations à 60% ou 80%.

#### **Article 164.**

Le congé est assimilé à une période d'activité de service, sans réduction du traitement et sans décompte du capital « congé de maladie ».

### **Section 15 – Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle**

#### **Article 165.**

Les absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle sont accordées selon les modalités et conditions prévues par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, et ses arrêtés d'exécution.

#### **Article 166.**

Par dérogation aux conditions générales d'obtention des congés de maladie et sous réserve du fait que l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie avant qu'il ait épuisé la somme de ses congés de maladie, le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par:

- 1° un accident de travail
- 2° un accident sur le chemin du travail
- 3° une maladie professionnelle

**Article 167.**

Les jours de congé accordés dans l'un de ces trois cas, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congés que l'agent peut encore obtenir en vertu des conditions générales d'obtention des congés de maladie.

Les agents menacés par une maladie professionnelle et qui, selon les modalités fixées par le Collège, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

**Article 168.**

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Article 169.**

L'agent absent pour maladie ou accident est sous le contrôle médical de l'administration désignée par le Collège.

En aucun cas il ne s'agira du médecin désigné par l'assurance.

**Section 16 – Congé de prophylaxie****Article 170.**

Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie sont mentionnées à l'article 239, Par. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de l'Arrêté Royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

**Article 171.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent menacé par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui, suivant les règles de santé publique, est amené à cesser temporairement d'exercer ses fonctions, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Par. 2.

Le certificat médical doit mentionner la nature exacte de l'affection et indiquer s'il y a lieu d'éloigner l'agent de son service.

**Article 172.**

Tableau des affections donnant lieu à un congé de prophylaxie:

- Diphtérie: 7 jours en l'absence de germes chez l'intéressé
- Encéphalite épidémique: 17 jours
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde: 12 jours
- Méningite cérébro-spinale: 9 jours
- Morve: 12 jours
- Poliomyélite: 17 jours
- Scarlatine: 10 jours
- Variole: 18 jours

**Article 173.**

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

## **Section 17 – Congé pour prestations réduites pour convenance personnelle**

### **Article 174.**

Le Collège communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

L'octroi de l'autorisation est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service.

Si l'autorisation n'est pas accordée, la décision est motivée.

### **Article 175.**

L'agent qui bénéficie de l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois-quarts, soit les quatre-cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

Les périodes d'absence pour prestations réduites prennent cours au plus tôt deux mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Collège ne décide d'autoriser l'absence dans un délai abrégé.

### **Article 176.**

L'autorisation susvisée est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle il a été autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites.

### **Article 177.**

À l'initiative du Collège et moyennant préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a été autorisé à les exercer par prestations réduites.

Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a demandé à les exercer par prestations réduites, à moins que le Collège, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

### **Article 178.**

La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

### **Article 179.**

L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient, le cas échéant, l'un des congés suivants:

1° un congé de maternité, de paternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption;

2° un congé pour motif impérieux d'ordre familial;

3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

4° un congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, fédérales, régionales, communautaires, provinciales ou communales;

5° un congé pour suivre les cours de l'École de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

- 6° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps;
- 7° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'État;
- 8° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;
- 9° un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;
- 10° un congé visé à l'article 77, paragraphe 1<sup>er</sup>, de l'Arrêté Royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

#### **Article 180.**

Le congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à de l'activité de service.

Pour les incidences sur les congés de maladie, sur le congé de vacances et sur le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, il convient de se référer aux dispositions prévues pour ces types de congé.

Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit à la pension ni le calcul de la pension.

#### **Article 181.**

L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et/ou l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle.

Dans ce cas, l'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites lequel est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Les agents peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

### **Section 18 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales**

#### **Article 182.**

Le Collège peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses enfants.

#### **Article 183.**

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint huit ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 93 quater de l'Arrêté Royal organique du 22 décembre 1938, prévu par la loi du 10 juin 1937 qui étend les allocations familiales aux employeurs et aux travailleurs non salariés.

#### **Article 184.**

À la demande de l'agent et moyennant un préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours.

Pendant le congé visé à la présente section, l'agent est en non-activité; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

## **Section 19 – Interruption de carrière**

### **Article 185.**

Les agents, à l'exception des stagiaires, ont droit à l'interruption de carrière fixée en application et selon les modalités prévues par les articles 100 et suivants de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

L'agent qui souhaite bénéficier des mesures relatives à l'interruption de carrière formule sa demande par lettre adressée au Collège communal au moins trois mois avant le début de l'interruption.

Ce délai peut être réduit par le Collège à la demande de l'agent.

Dans cette communication, les membres du personnel doivent mentionner la date à laquelle commence l'interruption ainsi que la durée de l'interruption.

## **Section 20 – Semaine volontaire de quatre jours**

### **Article 186.**

Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein ainsi que les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et occupés à temps plein, qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail prévues par l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales ou qui ne peuvent pas prétendre aux possibilités prévues par l'article 102 précité, ont le droit d'accomplir quatre-cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées, conformément au titre III de la loi du 10 avril 1995 et sous réserve de ce qui est stipulé aux articles suivants.

### **Article 187.**

Le directeur général et le directeur financier sont exclus de la mesure.

### **Article 188.**

Le traitement de l'agent sera réduit d'un cinquième mais augmenté d'un complément de traitement. Le complément de traitement mensuel versé par la Commune au membre du personnel qui opte pour la mesure s'élève à 80,565€ reliés à l'indice pivot 138,01.

### **Article 189.**

Les agents qui optent pour la mesure prêteront un horaire réduit aux quatre-cinquièmes, lequel se traduira, selon les nécessités du service, par une journée non prestée par semaine. Le Collège tranchera les litiges éventuels. L'agent concerné ne peut effectuer aucune activité lucrative pendant le jour de la semaine où il n'accomplit pas de prestation.

### **Article 190.**

Le membre du personnel introduit sa demande deux mois au moins avant le premier jour d'application de la mesure, auprès du Collège, l'agent y fixe la date à laquelle il commencera le régime des quatre-cinquièmes. Il s'agira toujours d'un premier du mois.

### **Article 191.**

L'agent a droit à prêter aux quatre-cinquièmes pendant une période de douze mois. Ensuite, le régime se renouvellera par tacite reconduction, de douze mois en douze mois, sauf préavis de l'agent donné au moins deux mois avant la tacite reconduction.

### **Article 192.**

Le nombre de jours de congé annuel de vacances, de congé de maladie, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année sont réduits d'un cinquième proportionnellement au temps de travail presté.

**Article 193.**

Au cours de la période de semaine volontaire de quatre jours, le membre du personnel ne peut être autorisé à exercer ses prestations réduites pour quelque motif que ce soit, sauf pour des raisons de santé. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

**Article 194.**

La période pendant laquelle un membre du personnel exerce ses prestations sur la base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue dès qu'il obtient un congé de maternité, un congé parental, un congé pour motif impérieux d'ordre familial, un congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales, ou un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.

**Article 195.**

Toutes les questions non résolues par les articles précédents seront réglées par le Collège conformément à la loi du 10 avril 1995, l'Arrêté Royal du 10 avril 1995, la circulaire n°414 du 12 mai 1995 et le régime applicable aux agents de la fonction publique fédérale.

**Section 21 – Dispenses de service****Article 196.**

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

**Article 197.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable une dispense de service.

Par. 2.

Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire:

- 1° participation à des examens organisés par une administration publique;
- 2° exercice d'une fonction dans un bureau de vote principal ou dans un bureau de dépouillement;
- 3° convocation de l'agent devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable;
- 4° participation à un jury d'assises;
- 5° convocation pour siéger dans un conseil de famille;
- 6° convocation devant le service médical désigné par l'autorité ou Medex;
- 7° consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de service;
- 8° don de plaquettes ou de plasma sanguin dans un service de la Croix-Rouge;
- 9° don de sang dans un service de la Croix-Rouge; dans ce cas, la dispense de service est d'une journée.

La preuve de la réalisation des cas susvisés est fournie par l'agent au plus tard le lendemain.

Lorsque le don de sang a lieu après les heures normales de service, la dispense peut être accordée le jour ouvrable suivant.

Toutefois, lorsque le don de sang a lieu le vendredi soir ou la veille d'un jour férié officiel qui ne coïncide pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même du don.

Le nombre maximal de jours de dispenses accordés pour dons de sang est de 4 par an au total.

Par. 3.

L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et l'autorité dont elle relève.

L'agent qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit l'autorité dont elle relève dans un délai à déterminer par cette autorité.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est apportée, au choix de l'agent, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

#### **Article 198.**

La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

### **Section 22 – Congés compensatoires**

#### **Article 199.**

Les agents qui fournissent des prestations supplémentaires et/ou irrégulières peuvent bénéficier d'un congé compensatoire, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation ou un autre congé compensatoire en raison de ce type de prestations.

#### **Article 200.**

La durée du congé compensatoire accordé est établie en relation avec les dispositions reprises au statut pécuniaire du personnel en matière d'allocations pour ce type de prestations.

En cas de cumul des prestations, les agents bénéficient du régime le plus favorable.

Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

Le congé doit être pris dans l'année qui suit la prestation des heures considérées.

Le cumul des congés compensatoires ne peut dépasser 100 heures au 31 décembre sauf circonstances exceptionnelles reconnues par le Collège communal.

#### **Article 201.**

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

## **Section 23 – Congé ou dispense de service pour formation**

### **1- Congé de formation**

#### **Article 202.**

Le congé de formation est accordé si la formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil Régional de la Formation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion. Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

#### **Article 203.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent introduit sa demande de congé de formation auprès du Collège.

La durée du congé de formation ne peut dépasser le nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation requise pour l'évolution de carrière et la promotion.

Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent.

Par. 2.

Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Collège. Néanmoins, cette répartition ne peut porter atteinte aux droits de l'agent d'utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

Par. 3.

L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées.

Le droit à un congé de formation peut être suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité que l'agent n'a pas assisté à deux-tiers des cours ou s'il ne répond pas aux conditions de contrôle de l'acquis. La suspension est prononcée par le Collège.

Par. 4.

Sauf circonstances exceptionnelles, le congé de formation ne peut être accordé plus deux fois de suite pour la même formation.

Par. 5.

Le Collège détermine, pour chaque formation, s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

#### **Article 204.**

Le congé de formation est assimilé à une période d'activité de service.

### **2- Dispense de service**

#### **Article 205.**

L'agent qui participe à une formation, à la demande du Collège et sur proposition du service, obtient une dispense de service. Il est tenu de participer à cette formation.

L'agent qui souhaite participer à une formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil Régional de la Formation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux transmet sa demande au Collège.



**Article 206.**

Le Collège accorde ou refuse la dispense de service sur la base des critères objectifs suivants:

- assurance du bon fonctionnement du service;
- utilité de la formation pour les tâches exercées par l'agent;
- priorité à l'agent le plus proche de l'ancienneté de service requise pour lui permettre d'évoluer dans sa carrière.

Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation.

La suspension est prononcée par le Collège pour la durée de la formation en cours.

Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même formation.

**Article 207.**

La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

**Section 24 – Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées****Article 208.**

Des congés peuvent être accordés aux agents pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, des chambres législatives fédérales, des Conseils régionaux et communautaires, des Conseils provinciaux, des Conseils communaux.

**Article 209.**

Les congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

**Article 210.**

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

**Section 25 – Congé pour stage****Article 211.**

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage ou de la période d'essai.

**Article 212.**

Le Collège notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande;

Lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

En cas de refus de la demande, l'agent dispose, pour introduire son recours auprès du Conseil communal, d'un délai de 10 jours, prenant cours à la date à laquelle il a été avisé de la décision de refus opposée à sa demande.

**Article 213.**

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

## **Section 26 – Congé pour mission**

### **Article 214.**

Un agent peut accepter l'exercice d'une mission lui confiée par l'autorité locale ou avec l'accord de celle-ci.

1° auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région, d'une Communauté, de la Commission communautaire française, la Commission communautaire commune;

2° auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale.

### **Article 215.**

Par. 1<sup>er</sup>.

L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Par. 2.

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent obtient les congés nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

### **Article 216.**

Ces congés sont accordés par le Conseil pour la durée de la mission, avec un maximum de deux ans. Ils sont renouvelables par périodes de deux ans maximum.

### **Article 217.**

Le congé pour mission n'est pas rémunéré; pour le surplus, il est assimilé à une période d'activité de service.

### **Article 218.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Le congé pour mission est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, de la décision du Conseil du 22 décembre 2000 dans le cadre d'un régime d'échange entre des fonctionnaires du Secrétariat général du Conseil de l'Union européenne et des fonctionnaires des administrations nationales ou des organisations internationales et, dans le cadre du programme européen « Institution Building » institué par le Règlement n° 622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des États candidats.

Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions citées dans l'alinéa précédent.

Toutefois, toute mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une institution européenne ou d'une institution internationale perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger ou de l'organisme européen ou international au profit duquel la mission est accomplie.

Par. 2.

L'agent chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général obtient les augmentations de traitement ainsi que les promotions auxquelles il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

Par. 3.

Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, le Conseil et l'agent peuvent à tout instant mettre fin en cours d'exercice à la mission.

**Article 219.**

L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision de l'autorité, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition de l'autorité.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

**Section 27 – Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un cabinet ministériel ou d'un secrétariat d'État, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral.**

**Article 220.**

L'agent peut obtenir un congé à la condition que l'autorité auprès de laquelle l'agent accomplit ses services s'engage au remboursement de la charge budgétaire totale pour exercer une fonction:

- 1° dans le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une région ou communauté, du Collège réuni de la commission communautaire commune ou du Collège de la commission communautaire française;
- 2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'État fédéral;
- 3° dans un cabinet d'un mandataire politique fédéral, régional ou communautaire.

**Article 221.**

Le congé est rémunéré. Le service d'origine réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

**Article 222.**

Le congé est assimilé à de l'activité de service.

**Article 223.**

L'agent dont le congé vient à expiration se remet à la disposition de l'autorité locale. Si sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

## **Chapitre XII – Évaluation**

### **Article 224.**

L'évaluation des agents communaux vise à assurer la qualité du service public et à permettre aux agents de satisfaire aux conditions d'évolution de carrière et de promotion.

Elle informe l'administration sur la valeur des prestations de l'agent, en regard notamment de son descriptif de fonction.

À cette occasion, le Collège et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service.

### **Article 225.**

La procédure d'évaluation est organisée et appliquée selon le schéma exposé ci-après.

### **Article 226.**

L'agent se voit attribuer l'une des mentions globales suivantes:

- 1° Excellent
- 2° Très positive
- 3° Positive
- 4° Satisfaisante
- 5° À améliorer
- 6° Insuffisante

### **Article 227.**

Le bulletin d'évaluation est établi conformément aux dispositions des articles 236 et 237 ci-après. Un système de cotation détermine la qualification de l'évaluation.

### **Article 228.**

L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans. Elle leur est toutefois notifiée un an après l'attribution d'une évaluation « À améliorer » ou « Insuffisante », et un an après qu'ils ont commencé à exercer de nouvelles fonctions.

### **Article 229.**

Un entretien entre les évaluateurs et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation. Il débouche sur un plan d'action. Il est essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.

### **Article 230.**

Par. 1<sup>er</sup>.

En cas d'évaluation au moins « Satisfaisante », un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois par an.

En cas d'évaluation « À améliorer », un entretien intermédiaire a lieu tous les 6 mois.

En cas d'évaluation « Insuffisante », un entretien intermédiaire a lieu tous les 3 mois.

Par. 2.

Chaque entretien fait l'objet d'un procès-verbal que l'agent devra cosigner pour attester qu'il en a pris connaissance. En cas d'écart par rapport au plan d'action, une réorientation éventuelle est envisagée.

**Article 231.**

Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions « À améliorer » et « Insuffisante », l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

**Article 232.**

Si l'évaluation est au moins « À améliorer », les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion. En revanche, une évaluation « Insuffisante » empêche toute évolution de carrière ou promotion.

**Article 233.**

Le projet d'évaluation est établi par deux supérieurs hiérarchiques ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé.

La désignation des supérieurs hiérarchiques doit s'effectuer conformément à un règlement ad hoc mis au point par les autorités communales.

Ce projet est notifié à l'intéressé. Dans le même temps, il est transmis au directeur général.

**Article 234.**

Si le projet visé à l'article précédent ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le directeur général le transmet sans tarder au Collège qui fixe définitivement l'évaluation.

Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du directeur général dans les quinze jours de la notification. Le directeur général, après avoir entendu l'intéressé éventuellement assisté d'une personne de son choix, pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition. Il appartiendra alors au Collège de trancher définitivement. Un processus de médiation peut également être prévu avec audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques.

**Article 235.**

En cas d'absence de supérieur hiérarchique, c'est le directeur général ayant suivi la formation qui établit le projet d'évaluation. S'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier est transmis directement au Collège pour suite voulue. S'il y a contestation de la part de l'intéressé, celui-ci pourra demander à être entendu en même temps que la personne qu'il aura désignée pour assurer sa défense. Après l'audition, le Collège tranchera définitivement.

**Article 236.**

La fiche d'évaluation est composée de:

- la carte d'identité de l'agent (nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées);
- un descriptif des activités: tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre);
- les situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation et la manière dont il les a assumées;
- les formations demandées et suivies;
- une appréciation.

**Article 237.**

Les critères d'évaluation sont repris dans le tableau figurant à la page suivante.

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaires de l'agent
1. Qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur				
2. Compétences	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions				
3. Efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés				
4. Civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie				
5. Déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction				
6. Initiative	Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue				
7. Investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences				
8. Communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie				
9. Collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable				
10. Gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p><b>CRITÈRES DÉVELOPPEMENT</b></p> <p><u>Planification</u> Capacité à établir un planning</p> <p><u>Organisation</u> Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis</p> <p><u>Direction</u> Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable</p> <p><u>Pédagogie</u> Capacité à partager le savoir</p> <p><u>Évaluation</u> Capacité à évaluer justement ses collaborateurs</p> <p><u>Encadrement</u> Capacité à soutenir ses collaborateurs</p> <p><u>Stimulation</u> Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun</p> <p>Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail</p>				

**Article 238.**

Le système d'évaluation est basé sur les critères d'appréciation suivants:

- Excellent = un nombre de points supérieur à 90 sur 100 (121 sur 135 pour les cadres)
- Très positive = un nombre de points compris entre 80 et 89 (108 et 120 pour les cadres)
- Positive = un nombre de points compris entre 70 et 79 (95 et 107 pour les cadres)
- Satisfaisante = un nombre de points entre 60 et 69 (81 et 94 pour les cadres)
- À améliorer = un nombre de points entre 50 et 59 (67 et 80 pour les cadres)
- Insuffisante = un nombre de points inférieurs à 50 (à 67 pour les cadres)

**Article 239.**

Afin d'obtenir une évaluation chiffrée, on attribue les points comme suit:

- 12 points par critère pour les critères 1 à 5;
- 10 points pour les critères 6 à 9;
- 35 points pour le critère de gestion d'équipe.

## **Chapitre XIII – Statut syndical**

### **Article 240.**

Les relations entre la commune et les organisations syndicales, ainsi que le statut des personnes qui participent à la vie syndicale, sont régis par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

### **Article 241.**

La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.



## Chapitre XIV – Cessation des fonctions

### Section 1<sup>re</sup> – Généralités

#### Article 242.

Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs:

- 1° la démission volontaire;
- 2° la démission d'office;
- 3° la mise à la retraite par limite d'âge;
- 4° la mise à la retraite d'office suite au cumul de 365 jours de maladie (congé ou mise en disponibilité) après l'âge de 60 ans;
- 5° la mise à la retraite pour inaptitude physique définitive;
- 6° la révocation et la démission d'office prononcées à titre de sanction disciplinaire;
- 7° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée.

#### Article 243.

L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Conseil communal, avec un préavis de deux mois. Ce préavis peut être réduit par décision du Collège communal.

L'agent ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé.

#### Article 244.

Par. 1<sup>er</sup>.

Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions:

- 1° l'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'État, ce délai ne valant pas en cas de fraude ou de dol de l'agent;
- 2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, visée à l'article 17, ou qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques;
- 3° l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;
- 4° l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical rendu obligatoire par l'Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et qui a déjà été appelé en service;
- 5° l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 74, al. 2, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle;
- 6° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.

Par. 2.

La démission d'office est prononcée par le Conseil communal.

Par. 3.

La démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles L1215 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (voir annexe 2 au présent statut).

#### Article 245.

En cas d'application de l'article 244, Par. 1<sup>er</sup>, 3° ou 5°, l'agent est préalablement entendu par le Conseil communal.

Les articles L1215-10 à L1215-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation sont applicables à cette audition sous la réserve que les termes "autorité disciplinaire", "dossier disciplinaire"

et "sanction ou peine disciplinaire" sont remplacés par les termes "autorité", "dossier" et "démission d'office".

#### **Article 246.**

L'inaptitude physique définitive est constatée par Medex en application de l'article 117, par. 2, de la loi du 14 février 1961.

### **Section 2 – Inaptitude professionnelle**

#### **Article 247.**

À l'initiative du directeur général, le Collège communal peut formuler une proposition d'inaptitude professionnelle après que l'agent s'est vu attribuer deux fois consécutivement une évaluation « Insuffisante ».

#### **Article 248.**

La cessation des fonctions pour cause d'inaptitude professionnelle définitive est prononcée, après audition de l'agent, par le Conseil communal, dans le respect de la procédure prévue aux articles L1217-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. La procédure de recours de l'agent contre la décision de l'autorité locale est prévue aux articles L1218-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et il en sera fait mention dans la décision qui précisera également le délai dans lequel le recours pourra être exercé.

#### **Article 249.**

Une indemnité est octroyée à l'agent démis pour cause d'inaptitude professionnelle, proportionnellement à son ancienneté de service au sein de la commune. Elle équivaut à:

- trois mois de traitement pour les agents de moins de 10 ans d'ancienneté;
- six mois de traitement pour les agents qui ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté;
- neuf mois de traitement pour les agents qui ont plus de 20 ans d'ancienneté

### **Section 3 – Pension et départ anticipé à mi-temps**

#### **Article 250.**

Par. 1<sup>er</sup>.

Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 et suivants de la Nouvelle Loi Communale.

La demande est introduite une année avant la date de prise de cours de la pension.

#### **Article 251.**

Le droit des agents de bénéficier d'un départ anticipé à mi-temps est assuré conformément et dans le respect des conditions portées par la loi du 10 avril 1995, ses arrêtés d'exécution et leurs modifications ultérieures.

### **Section 4 – Ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale**

#### **Article 252.**

Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la commune verse à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés (secteurs chômage, assurance obligatoire maladie-invalidité – y compris secteur indemnités –, et assurance maternité) aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

## **Chapitre XV – Plan de formation**

### **Article 253.**

Un plan de formation élaboré dans le respect de la circulaire y relative du 2 avril 2009 sera régulièrement établi par le Collège communal et tiendra compte de la structure du cadre du personnel, de la situation du personnel, des entretiens d'évaluation individuels, des disponibilités financières et des besoins en termes de qualité des services à rendre à la population.

## **Chapitre XVI – Bien-être au travail**

### **Section 1 – De la prévention des accidents du travail**

#### **Article 254.**

La prévention des accidents du travail est une des composantes majeures de la politique du bien-être au travail. Les risques auxquels les travailleurs sont exposés doivent être analysés et remédiés. Des mesures de préventions générales et spécifiques doivent découler de ces analyses, telles que la planification de la prévention et la mise en œuvre d'une politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

#### **Article 255.**

La gestion de la prévention des risques porte sur:

- la sécurité au travail;
- la protection de la santé du travailleur au travail;
- la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail;
- l'ergonomie;
- l'hygiène au travail;
- l'embellissement des lieux de travail;
- les mesures prises en matière d'environnement.

### **Section 2 – Du Comité de Concertation pour la prévention et la protection au travail**

#### **Article 255.**

Le Comité a pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats.

### **Section 3 – De la procédure de reclassement professionnel**

#### **Article 256.**

La procédure de reclassement professionnel doit favoriser le maintien au travail des agents à leur poste de travail moyennant le cas échéant des mesures d'adaptation ou à défaut l'affectation à un autre poste de travail.

#### **1 – Mesures à prendre avant toute décision**

#### **Article 257.**

Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix.

Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique sur le formulaire d'évaluation de santé, à la rubrique F, quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de protection et de prévention en rapport avec l'analyse des risques.

Les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués du personnel au Comité ou, à défaut, les représentants syndicaux, choisis par le travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours visées par l'Arrêté Royal du 28 mai 2003.

## **2 – Procédure de concertation**

### **Article 258.**

Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27 de l'Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire, parce qu'un aménagement du poste de sécurité ou de vigilance ou de l'activité à risque défini n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, le travailleur peut faire appel à la procédure de concertation décrite ci-après, dans les conditions qui y sont énoncées.

Avant de remplir le formulaire d'évaluation de santé, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de sa proposition de mutation définitive, soit en lui remettant un document que le travailleur signe pour réception, soit en lui envoyant un pli recommandé avec accusé de réception. Le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables, qui suivent l'accusé de réception, pour donner ou non son accord.

Si le travailleur n'est pas d'accord, il désigne au conseiller en prévention-médecin du travail un médecin traitant de son choix. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique à ce médecin sa décision motivée. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun. Chacun d'entre eux peut demander les examens ou les consultations complémentaires qu'il juge indispensable. Seuls les examens ou consultations complémentaires demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail sont à charge de l'employeur.

## **Chapitre XVII – Dispositions transitoires**

### **Article 259.**

Dans l'attente des dispositions à arrêter par l'autorité régionale en matière de valorisation des compétences, de repositionnement de certains métiers dans des carrières spécifiques et d'évaluation du personnel et plus particulièrement en ce qui concerne la formation des évaluateurs, les dispositions du statut antérieurement approuvé y relatives restent d'application.