| | | |
|---|---|---|
| **Présents :** | **RONGVAUX Alain,** | ***Bourgmestre*** |
| | **LEMPEREUR Philippe, BOSQUEE Pascale, JACOB Monique,** | ***Echevins*** |
| | **DAELEMAN Christiane,** | ***Présidente du C.P.A.S.*** |
| | **TRINTELER Jean-Louis, PIRET Jean-Marc, THOMAS Eric, SCHMIT Armand,** | |
| | **SKA Noël, LORET Marie-Jeanne, ~~SCHRONDWEILER Sandrine~~, PECHON Sabine** | ***Conseillers*** |
| | **ALAIME Caroline,** | ***Secrétaire communale*** |

**Le Conseil Communal, réuni en séance publique,**

1. **Approbation du Procès-verbal de la séance du Conseil du 23 février 2011.**

Le procès-verbal de la séance du 23.02.2011 est approuvé **à l'unanimité.**

———————————————

2. **Ordonnance de Police**

Vu les articles L 1122-32 du Code de la Démocratie locale et 135 § 2 de la Nouvelle Loi Communale ;

Vu la loi et le règlement général sur la police de la circulation routière ;

Vu l'Arrêté Ministériel du 11.10.76 sur la signalisation routière ;

Considérant que les 04 et 05 juin 2011, l'ASBL « Auto-Cross Team Meix-le-Tige » organise une compétition d'auto-cross et de kart-cross à MEIX-LE-TIGE, lieux-dits « Valon de Harchivaux – Vausé des Blossies - Vausé des Froumiches » ;

Vu le permis d'environnement lui délivré le 17.12.2003 par le Collège des Bourgmestre et Echevins ;

Vu la proximité d'un site « NATURA 2000 » ; qu'il convient dès lors de fermer à la circulation des véhicules la route goudronnée située au coin du bois classé NATURA 2000 ;

**ARRETE, à l'unanimité,**

Article 1 :
Le samedi 04 juin 2011 et le dimanche 05 juin 2011, de 07H00 à 20H00, la circulation des véhicules est interdite à Meix-le-Tige, sur la route goudronnée située au coin du bois classé NATURA 2000.

Article 2 :
Cette mesure sera portée à la connaissance des usagers par des signaux réglementaires (C3) et la mise en place de barrières NADAR par les organisateurs.

Article 3 :
Des ampliations du présent règlement seront transmises aux autorités compétentes. Les infractions au présent règlement seront passibles des peines de police sans préjudice des peines prévues pour les infractions prévues au code de la route.

———————————————

3. **Collecte en porte-à-porte des déchets ménagers et assimilés - renouvellement du contrat au 1er janvier 2012**

Vu le décret du 25/07/91 relatif à la taxation des déchets en Région wallonne ;

Vu le décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets et ses arrêtés d'exécution ;

Vu l'AGW relatif au financement des installations de gestion des déchets du 13 décembre 2007 ;

Vu l'AGW du 18 mars 2004 interdisant la mise en centre d'enfouissement technique de certains déchets ;

Vu l'AGW du 05 juin 2008 relatif à la gestion des déchets issus de l'activité usuelle des ménages et à la couverture des coûts y afférents ;

Vu les exigences de qualité et de traçabilité liées à la valorisation des composts en agriculture et notamment la nécessité de :

- garantir un service de qualité auprès des producteurs de déchets,
- exercer un véritable contrôle « qualité » des déchets à collecter,
- augmenter les taux de captage des matières recyclables,
- avoir une meilleure maîtrise de la collecte avec pour objectifs de :
- sécuriser les filières de recyclage/valorisation (qualité des déchets collectés = qualité des composts et des combustibles de substitution produits),
- optimaliser les outils de traitement ;

Attendu que la commune est affiliée à l'Intercommunale AIVE et est membre du secteur Valorisation et Propreté constitué par décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'AIVE en date du 15 octobre 2009 ;

Qu'en exécution de l'article 19 des statuts de l'AIVE, chaque commune associée du secteur Valorisation et Propreté, contribue financièrement au coût des services de collecte, du réseau de parcs à conteneurs ainsi que du transport et du traitement des déchets ménagers ;

Attendu que l'AIVE remplit les conditions édictées pour l'application de l'exception de la relation dite « in house » de telle manière que toute commune associée peut lui confier directement des prestations de services sans appliquer la loi sur les marchés publics ;

Que conformément à la circulaire du Ministre COURARD du 16 juillet 2008, la tarification applicable à ces prestations a été arrêtée dans un premier temps par l'assemblée générale extraordinaire de l'AIVE du 15 octobre 2009 ; Que cette tarification a ensuite été revue par l'assemblée stratégique du 22 décembre 2010 ;

Attendu que le secteur Valorisation et Propreté assure une gestion intégrée, multifilière et durable des déchets, ce qui implique notamment une maîtrise, par le secteur, de la qualité des déchets à la source via les collectes sélectives en porte à porte ;

Attendu qu'il y a lieu d'optimaliser les coûts des collectes ;

Vu que les contrats de collecte actuels passés avec les Sociétés SITA et SHANKS, viennent à échéance le 31/12/2011 ;

Vu le résultat de l'appel d'offres général avec publicité européenne du 16 septembre 2010 et la décision prise par le Conseil d'administration de l'AIVE du 10 novembre 2010 d'attribuer ce marché à la société REMONDIS, décision approuvée par la tutelle sur les pouvoirs locaux en date du 27 décembre 2010 ;

Vu le dossier communiqué par le secteur Valorisation et Propreté de l'AIVE qui informe les communes des nouvelles modalités d'exécution et d'organisation des services de collecte en porte-à-porte des différentes catégories de déchets ménagers et assimilés ;

**DECIDE, à l'unanimité,**

- de s'inscrire parmi les pouvoirs adjudicateurs bénéficiaires du marché de collecte lancé par l'AIVE par appel d'offres général avec publicité européenne, et en conséquence,

- de faire sienne la décision d'attribution du Conseil d'administration de l'Aive du 10 novembre 2010 attribuant le marché à la société REMONDIS selon les conditions de son offre ;
- de confier à l'intercommunale AIVE, pour la durée du marché (càd : du 01/01/2012 au 31/12/2019), l'organisation de cette collecte, et de retenir :
    - le système « sac + sac » pour la collecte en porte à porte des déchets ménagers (« matière organique » et « fraction résiduelle ») ;
    - la fréquence de collecte suivante : 1 fois par semaine pour l'ensemble du territoire communal du 01/01/2012 au 31/12/2019.

———————————————————

**4. <u>Lotissement communal « Les Forgettes » à SAINT-LEGER - conditions de vente : modifications</u>**

Revu ses délibérations du 29.06.2010 fixant les conditions de vente du lotissement communal « Les Forgettes » à Saint-Léger et du 09.08.2010 précisant celles-ci ;

Vu l'état d'avancement des travaux et considérant qu'aucun supplément de prix n'a été facturé par l'entreprise ;

Considérant dès lors que le prix de chaque lot peut être revu à la baisse puisque le prix de vente initial des terrains avait été fixé en tenant compte d'éventuels travaux supplémentaires ;

Après en avoir délibéré,

**DECIDE, à l'unanimité,**

de modifier les articles suivants du règlement fixant les conditions de vente du lotissement communal « Les Forgettes » à Saint-Léger :

***<u>« Article 2 : Priorités</u>***
***§ 1 - Durant la période initiale de ~~quatre~~ neuf mois : du 1er septembre 2010 au ~~31 décembre 2010~~ 31 mai 2011***

*Les dossiers de candidature pourront être rentrés à partir du 1er septembre 2010 et seront conservés pendant une période de ~~4~~ 9 mois, soit du 1er septembre 2010 au ~~31 décembre 2010~~ 31 mai 2011.*

*Durant cette période, si plusieurs acquéreurs ont manifesté leur intention d'acheter un même lot, les terrains seront attribués par le Collège selon les priorités suivantes :*

1° *Aux habitants de la Commune ou à ceux qui en sont originaires.*
2° *Aux demandeurs dont au moins un des deux conjoint ou cohabitant légal du couple a son employeur dont le siège social se situe sur le territoire de la Commune.*
3° *Aux demandeurs ayant manifesté un intérêt pour un terrain en premier lieu (date du courrier/ courrier électronique).*
4° *Aux demandeurs ayant rentré leur dossier complet en premier.*
5° *Si, malgré ces conditions, il n'est pas possible de départager plusieurs demandes pour le même terrain, il sera procédé par tirage au sort.*

***§ 2 - A partir du ~~1er janvier 2011~~ 1er juin 2011***

*Au bout de la période initiale de ~~quatre~~ neuf mois, les parcelles encore libres seront attribuées au fur et à mesure des demandes.*

*La priorité sera établie en fonction de la date d'entrée du dossier de candidature complet pour toute demande répondant aux conditions fixées à l'Article 1.*

*Si plusieurs dossiers complets parviennent le même jour pour le même lot, il serait procédé, afin de les départager, selon les priorités fixées à l'Article 2, § 1.*

***Article 3 : Fixation du prix de vente des terrains***

***§ 1 :*** *Le prix fixé par le Conseil communal est le suivant :*

- *Lots 1 à 10, 20, 26 et 29 à 32 : ~~10.500,00~~ 8.500,00 €/are.*
- *Lots 11 à 19, 21 à 25 et 27 à 28 : ~~7.000,00~~ 5.500,00 €/are.*

***§ 2 :*** *Les terrains seront vendus au prix fixé, après application des abattements prévus* et selon la règle suivante :*

- *Revenus inférieurs à 45 000 € /an : prix fixé.*
- *Revenus de 45 001 à 55 000 € /an : prix fixé multiplié par 1,05.*
- *Revenus de 55 001 à 65 000 € /an : prix fixé multiplié par 1,1.*
- Revenus de 65 001 à 75 000 € /an : prix fixé multiplié par 1,15.
- *Revenus supérieurs à 75 001 € /an : prix fixé multiplié par 1,2.*

*Les revenus à prendre en considération pour le calcul du prix de vente des lots sont les revenus annuels imposables cumulés du demandeur et de son conjoint ou assimilé.*

** 3.000 € par enfant à charge ; cette somme de 3.000 € sera indexée au 1er janvier de chaque année. Un abattement supplémentaire de 3.000 € sera appliqué pour toute personne handicapée (à 66 % et plus) vivant sous le même toit.*

***§ 3 :*** *L'année de référence sera celle du dernier exercice d'imposition. La preuve des revenus sera apportée par une copie certifiée conforme du dernier avertissement-extrait de rôle, ou, à défaut, par une copie des deux dernières fiches de salaire.*

***§ 4 :*** *Les demandeurs bénéficiant de traitements, salaires ou émoluments exempts d'impôts nationaux devront produire une attestation du débiteur des revenus mentionnant la totalité de ces traitements, salaires ou émoluments perçus, de façon à permettre la détermination de la base taxable telle qu'elle se serait présentée si les revenus concernés avaient été soumis à l'impôt sous le régime du droit commun ».*

**Le règlement fixant les conditions de vente du lotissement communal « Les Forgettes » à Saint-Léger se lira désormais comme suit :**

***Article 1 : Conditions***

Pour être recevable, une demande d'achat de terrain à bâtir de la Commune devra satisfaire aux conditions suivantes :

1. Le demandeur et son conjoint ou assimilé devront s'engager à construire sur le terrain acquis une maison d'habitation, dans le délai de six ans à compter de la date de passation de l'acte d'achat du terrain.
2. Les demandeurs devront également s'engager à prendre leur résidence principale dans la maison construite, dès l'achèvement de celle-ci, et à la maintenir à la même adresse pendant 10 ans au moins, sauf cas de force majeure à soumettre à l'appréciation du Collège communal.
3. La demande doit être faite par écrit dans les conditions et délais fixés par le Collège (dossier de candidature téléchargeable à partir du site Internet de la Commune et disponible à l'Hôtel de ville).
4. Les acquéreurs pourront faire appel à leur propre notaire mais, dans tous les cas, la signature de l'acte de vente aura lieu à la Maison communale, en présence du notaire désigné par le Collège communal. Tous les frais résultant de l'acte de vente seront à charge des acquéreurs.
5. Tout litige ou contestation sera souverainement apprécié et réglé par le Collège communal sans autre recours possible.

**Article 2 : Priorités**

**§ 1 - Durant la période initiale de neuf mois : du 1er septembre 2010 au 31 mai 2011**

Les dossiers de candidature pourront être rentrés à partir du 1er septembre 2010 et seront conservés pendant une période de 9 mois, soit du 1er septembre 2010 au 31 mai 2011.

Durant cette période, si plusieurs acquéreurs ont manifesté leur intention d'acheter un même lot, les terrains seront attribués par le Collège selon les priorités suivantes :

6° Aux habitants de la Commune ou à ceux qui en sont originaires.
7° Aux demandeurs dont au moins un des deux conjoint ou cohabitant légal du couple a son employeur dont le siège social se situe sur le territoire de la Commune.
8° Aux demandeurs ayant manifesté un intérêt pour un terrain en premier lieu (date du courrier/ courrier électronique).
9° Aux demandeurs ayant rentré leur dossier complet en premier.
10° Si, malgré ces conditions, il n'est pas possible de départager plusieurs demandes pour le même terrain, il sera procédé par tirage au sort.

**§ 2 - A partir du 1er juin 2011**

Au bout de la période initiale de neuf mois, les parcelles encore libres seront attribuées au fur et à mesure des demandes.

La priorité sera établie en fonction de la date d'entrée du dossier de candidature complet pour toute demande répondant aux conditions fixées à l'Article 1.

Si plusieurs dossiers complets parviennent le même jour pour le même lot, il serait procédé, afin de les départager, selon les priorités fixées à l'Article 2, § 1.

**Article 3 : Fixation du prix de vente des terrains**

**§ 1 :** Le prix fixé par le Conseil communal est le suivant :

- Lots 1 à 10, 20, 26 et 29 à 32 : 8.500,00 €/are.
- Lots 11 à 19, 21 à 25 et 27 à 28 : 5.500,00 €/are.

**§ 2 :** Les terrains seront vendus au prix fixé, après application des abattements prévus* et selon la règle suivante :

- Revenus inférieurs à 45 000 € /an : prix fixé.
- Revenus de 45 001 à 55 000 € /an : prix fixé multiplié par 1,05.
- Revenus de 55 001 à 65 000 € /an : prix fixé multiplié par 1,1.
- *Revenus de 65 001 à 75 000 € /an : prix fixé multiplié par 1,15.*
- Revenus supérieurs à 75 001 € /an : prix fixé multiplié par 1,2.

Les revenus à prendre en considération pour le calcul du prix de vente des lots sont les revenus annuels imposables cumulés du demandeur et de son conjoint ou assimilé.

* 3.000 € par enfant à charge ; cette somme de 3.000 € sera indexée au 1er janvier de chaque année. Un abattement supplémentaire de 3.000 € sera appliqué pour toute personne handicapée (à 66 % et plus) vivant sous le même toit.

**§ 3 :** L'année de référence sera celle du dernier exercice d'imposition. La preuve des revenus sera apportée par une copie certifiée conforme du dernier avertissement-extrait de rôle, ou, à défaut, par une copie des deux dernières fiches de salaire.

**§ 4 :** Les demandeurs bénéficiant de traitements, salaires ou émoluments exempts d'impôts nationaux devront produire une attestation du débiteur des revenus mentionnant la totalité de ces traitements, salaires ou émoluments perçus, de façon à permettre la détermination de la base taxable telle qu'elle se serait présentée si les revenus concernés avaient été soumis à l'impôt sous le régime du droit commun.

**Article 4 : Non-respect des clauses**

Sauf pour un motif exceptionnel dont il appartiendra au Collège d'en apprécier la valeur :

**§ 1 :** Si l'acheteur ne respecte pas la clause de construction endéans les six ans (à compter de la date de passation de l'acte d'achat du terrain) et qu'il n'a pas commencé les travaux, il devra rembourser 10 % du prix d'achat qu'il a obtenu à raison de 2,5 % par an, pendant quatre ans.

**§ 2 :** Si après un délai de 8 ans l'acheteur n'a pas débuté sa construction, il devra rétrocéder le terrain à la commune au prix acheté et s'acquitter d'une indemnité de 5% pour frais administratifs sur le prix auquel il l'avait acheté. Dans ce cas, les frais notariaux seront à charge du vendeur.

**§ 3** : En cas de revente anticipée, si le terrain n'est pas construit, il devra être rétrocédé à la commune au prix acheté et les acquéreurs devront s'acquitter d'une indemnité de 5% pour frais administratifs sur le prix auquel ils l'avaient acheté. Dans ce cas, les frais notariaux seront à charge du vendeur.

**§ 4 :** Toujours en cas de revente anticipée, si un bâtiment a été construit sur ledit terrain, les revendeurs devront verser une indemnité égale à 10 % du prix d'achat du terrain, divisé par dix et multiplié par le nombre d'années (10 au maximum) restantes**,** le résultat étant indexé ; toute année non terminée sera comptée pleine. De plus, ils seront redevables d'une indemnité complémentaire de 5 % (du prix d'achat du terrain) pour frais administratifs.

**§ 5 :** Un calcul identique à l'alinéa précédent sera appliqué si le demandeur ne maintient pas sa résidence principale dans la maison construite pendant 10 années au moins.

———————————————————

5. **Fabrique d'église de Saint-Léger – avis :**
   - **Nomination d'une technicienne de surface**
   - **Rémunération du personnel ouvrier**

**Nomination d'une technicienne de surface**

Le Conseil, à l'unanimité, émet un avis **favorable** sur la délibération de la fabrique de Saint-Léger du 06.02.2011 par laquelle il nomme Mme Olga ESMURZIEVA à la fonction de nettoyeuse d'église, pour 5 heures/semaine, à dater du 01.02.2011.

**Rémunération du personnel ouvrier**

Le Conseil, à l'unanimité, émet un avis **favorable** sur la délibération de la fabrique de Saint-Léger du 13.02.2011 par laquelle il fixe à 8,1648€ l'heure, le salaire annuel indexé de Mme Olga ESMURZIEVA à dater du 01.02.2011.

———————————————————

6. **Budget 2011 de l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » : approbation de la dotation communale**

Vu sa délibération du 05.05.2006 par laquelle il décide d'adopter une convention entre la Commune de Saint-Léger et l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert », notamment l'article 11 :

*« L'intervention financière de la Commune sera égale aux besoins de l'A.S.B.L. pour satisfaire au prescrit du Décret du 28.08.1978 organisant le Service public de la Lecture et ses modifications ainsi qu'à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mars 1995 et ses modifications.*
*Le montant en sera fixé annuellement sur base du budget de l'A.S.B.L. soumis à l'approbation du Conseil communal.*
*La liquidation de l'intervention financière communale s'effectuera par tranches trimestrielles. L'A.S.B.L. « Bibliothèque a livre ouvert » justifiera de l'utilisation de l'intervention financière communale par le rapport d'activités annuel et les comptes d'exploitation transmis à la Communauté française.*
*Si l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » ne justifie pas entièrement de l'utilisation de cette intervention financière communale, l'intervention à laquelle elle peut prétendre l'année civile suivante sera amputée du montant non justifié. »*

Vu le budget annuel 2011 de l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » établi dans le respect de l'article 11 de la convention dont question à l'alinéa ci-dessus, duquel il appert que l'intervention communale nécessaire s'élève à 17.100,00 euros ;

Vu l'article L1122-30 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation

**Approuve, à l'unanimité,**

la dotation communale de la Commune de Saint-Léger à l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » au montant de 17.100,00 euros.

———————————————

**7. <u>ASBL « Bibliothèque A livre ouvert » : dérogation à l'article 11 de la convention entre la commune de Saint-Léger et l'ASBL pour l'affectation du solde du compte 2010 (constitution d'un fonds de roulement)</u>**

Vu sa délibération du 05.05.2006 par laquelle il décide d'adopter une convention entre la Commune de Saint-Léger et l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert », notamment l'article 11 :

*« L'intervention financière de la Commune sera égale aux besoins de l'A.S.B.L. pour satisfaire au prescrit du Décret du 28.08.1978 organisant le Service public de la Lecture et ses modifications ainsi qu'à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mars 1995 et ses modifications.*
*Le montant en sera fixé annuellement sur base du budget de l'A.S.B.L. soumis à l'approbation du Conseil communal.*
*La liquidation de l'intervention financière communale s'effectuera par tranches trimestrielles. L'A.S.B.L. « Bibliothèque a livre ouvert » justifiera de l'utilisation de l'intervention financière communale par le rapport d'activités annuel et les comptes d'exploitation transmis à la Communauté française.*
*Si l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » ne justifie pas entièrement de l'utilisation de cette intervention financière communale, l'intervention à laquelle elle peut prétendre l'année civile suivante sera amputée du montant non justifié. »*

Vu sa délibération du 30.03.2011 par laquelle il approuve la dotation communale de la Commune de Saint-Léger à l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » au montant de 17.100,00 euros pour l'exercice 2011 ;

Vu les bénéfices cumulés au 31 décembre 2010 pour un montant total de 11.707,00 € ;

Vu la perte budgétée de 6.016,00 € sur l'exercice 2011 ;

Vu le courrier du 24.02.2011 par lequel l'ASBL « Bibliothèque à livre ouvert » sollicite l'autorisation exceptionnelle, pour le compte de 2010, de déroger au dernier paragraphe de l'article 11 de la convention entre la Commune et l'ASBL en affectant le solde positif à la constitution d'un fond de roulement ;

Vu le décret du 24.10.2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française ;

Vu le courrier adressé annuellement par le Ministère de la Communauté française à l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » déterminant notamment le subventionnement alloué au secteur lecture publique ainsi que les modalités de paiement de ladite subvention ; celui-ci s'effectuant en deux tranches dont la première (de 85 %) est généralement versée au plus tard à la fin du mois de juin ;

Considérant que la bibliothèque doit dès lors faire face à des problèmes de liquidité au début de chaque exercice ;

Vu l'article L1122-30 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

**DECIDE, à l'unanimité,**

- de déroger exceptionnellement au dernier paragraphe de l'article 11 de la convention entre la Commune et l'ASBL pour le compte de 2010,
- d'affecter le solde du compte 2010 à concurrence de 5 691 € à la constitution d'un fonds de roulement.

———————————————

**8. <u>ASBL « Bibliothèque A livre ouvert » : dérogation à l'article 11 de la convention entre la commune de Saint-Léger et l'ASBL pour la constitution d'un fonds de roulement à partir de l'exercice 2012</u>**

Vu sa délibération du 02.05.2006 par laquelle il décide d'adopter une convention entre la Commune de Saint-Léger et l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert », notamment l'article 11 :

*« L'intervention financière de la Commune sera égale aux besoins de l'A.S.B.L. pour satisfaire au prescrit du Décret du 28.08.1978 organisant le Service public de la Lecture et ses modifications ainsi qu'à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mars 1995 et ses modifications.*
*Le montant en sera fixé annuellement sur base du budget de l'A.S.B.L. soumis à l'approbation du Conseil communal.*
*La liquidation de l'intervention financière communale s'effectuera par tranches trimestrielles. L'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » justifiera de l'utilisation de l'intervention financière communale par le rapport d'activités annuel et les comptes d'exploitation transmis à la Communauté française.*
*Si l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » ne justifie pas entièrement de l'utilisation de cette intervention financière communale, l'intervention à laquelle elle peut prétendre l'année civile suivante sera amputée du montant non justifié. »*

Vu le décret du 24.10.2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française ;

Vu le courrier adressé annuellement par le Ministère de la Communauté française à l'A.S.B.L. « Bibliothèque A livre ouvert » déterminant notamment le subventionnement alloué au secteur lecture publique ainsi que les modalités de paiement de ladite subvention ; celui-ci s'effectuant en deux tranches dont la première (de 85 %) est généralement versée au plus tard à la fin du mois de juin ;

Considérant que la bibliothèque doit dès lors faire face à des problèmes de liquidité au début de chaque exercice ;

Vu le courrier du 24.02.2011 par lequel l'ASBL « Bibliothèque A livre ouvert » sollicite l'octroi d'une avance de trésorerie à partir de 2012 afin de couvrir ses frais de fonctionnement et de personnel en début d'année en attendant les subventions de la Communauté française et de la Province ;

Attendu que l'avance sollicitée s'élève à un montant de 20.000,00 € ;

Attendu que, à tout moment et sur demande du Collège communal, l'ASBL devra pouvoir justifier tous les mouvements de ce compte, moyennant un délai de 10 jours calendrier, et en fournir les pièces justificatives;

Vu l'article L1122-30 du Code de la Démocratie Locale ;

**A l'unanimité,**

**DECIDE,** de déroger exceptionnellement à l'article 11 de la convention entre la Commune et l'ASBL « Bibliothèque A livre ouvert » aux conditions suivantes :

- La Commune de Saint-Léger octroie à l'ASBL la somme de 20.000,00 € afin de constituer un fonds de roulement qui couvrira les besoins de trésorerie de l'ASBL.
- L'ASBL ouvrira un compte spécifique à ce fonds de roulement.
- L'ASBL reconstituera ce fonds de roulement pour le 31 décembre de chaque année.
- Ce fonds de roulement sera effectif à partir du 1er janvier 2012, pour une durée de 5 ans.
- Pour le 31 décembre 2016, la provision devra être intégralement recomposée et remboursée à la commune.

**CHARGE** Madame la Receveuse de verser le montant de 20.000,00 € pour le 1er janvier 2012 sur le compte dont le numéro lui sera transmis par l'ASBL.

———————————————

**9. <u>Approbation du budget annuel de l'ASBL Centre Sportif et Culturel de Saint-Léger - exercice 2011</u>**

Le Conseil approuve, **par 11 voix pour et une abstention (J-L TRINTELER)**, le budget annuel de l'année 2011 de l'ASBL « Centre sportif et culturel de Saint-Léger », à savoir :

- total charges : 74.750,00 €,
- total produits : 38.400,00 €,
- perte estimée : - 36.350,00 €.

———————————————

**10. <u>Octroi d'un subside exceptionnel à l'ASBL Tennis Club de Saint-Léger</u>**

Vu les articles L3331-1 à L3331-9, repris sous le titre III du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, relatifs à l'octroi et au contrôle des subventions octroyées par les Communes et les Provinces ;

Vu l'article L1122-30 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Revu sa délibération du 28/01/2010 concluant d'une convention avec l'A.S.B.L. « Tennis Club Saint-Léger » et notamment :

> ***« <u>Article 13</u>** : Les travaux de rénovation de la remise prévus en 2010 étant estimés à +/- 100.000,00 €, la Commune s'engage à verser une subvention de 75.000,00 €. Le solde et les frais d'auteur de projet seront à charge de l'ASBL Tennis Club de Saint-Léger.*
>
> *Une demande de subside a été introduite par l'A.S.B.L. mais celle-ci a dû y renoncer tant les contraintes imposées par la Région wallonne présageaient de coûts bien supérieurs à ceux prévus dans le projet initial, notamment parce que la remise aurait dû être totalement rasée. Par conséquent, la part communale aurait été de loin supérieure à 75.000,00 € et le club aurait dû faire face à d'importants frais de fonctionnement. »*

Vu le permis d'urbanisme du 28/02/2011 relatif à un bien sis Rue du Vieux Moulin 2 - 6747 Saint-Léger, cadastré SAINT-LEGER : DIV 1 / Sion C / n° 348 S et ayant pour objet la transformation du Club House de Tennis ;

Vu le courrier du 03 mars 2011 de l'ASBL Tennis Club de Saint-Léger avertissant que, conformément à l'article 4 de la décision d'octroi du permis d'urbanisme, les travaux débuteront le 14/03/2011 ;

Vu la demande du 15 mars 2011 de l'ASBL Tennis Club de Saint-Léger sollicitant un subside d'un montant de 75.000,00 € pour la réalisation des travaux ;

Vu le devis de la SPRL Les Bâtisseurs Gaumais Réunis, daté du 24.04.2009 et relatif à la transformation du Club House du TC Saint-Léger pour un montant total de 106.375,27 € TTC ;

Sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins ;

Après en avoir délibéré ;

**Par 11 voix pour et une abstention (J-L TRINTELER)**, sur 12 votants,

**DECIDE**

d'octroyer un subside exceptionnel d'un montant de 75.000,00 € à l'ASBL Tennis Club de Saint-Léger.

———————————————

**11. <u>Taxe sur les pylônes de diffusion GSM : modification</u>**

Vu les articles 162 et 170, par. 4, de la Constitution, en ce qu'ils consacrent l'autonomie fiscale des communes ;

Vu le décret du 14 décembre 2000 (M.B. 18.1.2001) et la loi du 24 juin 2000 (M.B. 23.9.2004, éd. 2) portant assentiment de la Charte européenne de l'autonomie locale, notamment l'article 9.1. de la Charte ;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment l'article L1122-30 ;

Vu les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière d'établissement et de recouvrement de taxes communales ;

Vu la circulaire budgétaire pour l'année 2011 du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville du 23 septembre 2010 (M.B. 12.10.2010, éd. 2) ;

Vu l'arrêt du 8 septembre 2005 de la Cour de Justice de l'Union européenne (affaires jointes C-544/03 et C-545/03), qui a notamment dit pour droit que "*l'article 59 du traité CE (devenu, après modification, article 49 CE), doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'une réglementation d'une autorité nationale ou d'une collectivité locale instaure une taxe sur les infrastructures de communications mobiles et personnelles utilisées dans le cadre de l'exploitation des activités couvertes par les licences et autorisations qui est indistinctement applicable aux prestataires nationaux et à ceux des autres États membres et affecte de la même manière la prestation de services interne à un État membre et la prestation de services entre États membres*";

Vu l'arrêt du Conseil d'État n° 189.664 du 20 janvier 2009 ;

Vu l'avis de la Section de législation du Conseil d'État n° 47.011/2/V du 5 août 2009 (*Doc. parl.*, Ch., 2008-2009, n° 1867/004), selon lequel, notamment, "*il ressort d'une lecture combinée des articles 97 et 98, § 1er et 2, que l'interdiction prévue à l'article 98, § 2, alinéa 1er, [de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques] de prélever un impôt, une taxe, un péage, une rétribution ou une indemnité, de quelque nature que ce soit, concerne uniquement le droit d'utilisation du domaine public. En effet, les termes "ce droit d'utilisation", prévu à l'article 98, § 2, alinéa 1er, ne peuvent se rapporter qu'au droit d'établissement — qui comprend le droit d'utilisation et le droit de passage — sur le domaine public dont il est question au paragraphe 1er. […] L'interprétation selon laquelle l'article 98, § 2, alinéa 1er, vise l'utilisation gratuite du domaine public est en outre confirmée, dans les travaux préparatoires, par le commentaire de l'article 98 : "Afin d'éviter le retour de certains litiges, le § 2 stipule explicitement que l'utilisation du domaine public est entièrement gratuite". […] L'article 98, § 2, alinéa 1er, a ainsi pour seul objet de garantir la gratuité de l'usage privatif du domaine public par les opérateurs de réseaux publics de télécommunications […]. Cependant, en interdisant tout prélèvement, qu'il prenne la forme d'un impôt ou d'une redevance, sur les droits d'utilisation du domaine public, cette disposition constitue aussi une limitation du pouvoir fiscal reconnu aux communes par les articles 41, 162 et 170, § 4, de la Constitution. Elle doit dès lors faire l'objet d'une interprétation stricte. Il résulte de ce qui précède que l'article 98, § 2, alinéa 1er, doit être compris comme interdisant uniquement les impositions — quelles qu'elles soient — ayant pour objet d'obtenir une contrepartie à l'usage privatif du domaine public par les opérateurs de télécommunications. En général, les règlements-taxes pris par les communes ont pour objet d'imposer la propriété ou l'exploitation d'un pylône, d'un mât ou d'une antenne GSM que ceux-ci soient situés ou non sur le domaine public. Par de tels règlements, les communes ne souhaitent pas obtenir une rémunération en contrepartie de l'usage privatif du domaine public qu'elles autorisent, mais elles entendent, pour des motifs essentiellement budgétaires, taxer l'activité économique des opérateurs de télécommunications qui se matérialise sur le territoire communal par la présence de pylônes, mâts ou antennes GSM affectés à cette activité. Des taxes communales de cette nature sont sans rapport avec l'article 98, § 2, de la loi du 21 mars 1991 pour le motif qu'elles frappent une matière imposable, l'activité économique des opérateurs de télécommunications, qui n'est pas l'utilisation privative du domaine public. L'interdiction d'établir toute forme de contribution prévue par l'article précité ne saurait dès lors les concerner*» ;

Vu les finances communales ;

Considérant que la commune établit la présente taxe afin de se procurer les moyens financiers nécessaires à l'exercice de ses missions ;

Considérant que si les objectifs poursuivis par l'établissement d'une taxe sont d'abord d'ordre financier, il n'est pas exclu cependant que les communes poursuivent également des objectifs d'incitation ou de dissuasion accessoires à leurs impératifs financiers; que, selon le Conseil d'État, "*aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit à une commune, lorsqu'elle établit des taxes justifiées par l'état de ses finances, de les faire porter par priorité sur des activités qu'elle estime plus critiquables que d'autres*" (arrêt n° 18.368 du 30 juin 1977);

Considérant que les communes sont de plus en plus fréquemment sollicitées, notamment par des sociétés qui souhaitent implanter des pylônes destinés à accueillir des antennes de diffusion pour GSM, portant atteinte à l'environnement dans un périmètre relativement important ;

Qu'en outre les installations visées par la taxe sont particulièrement inesthétiques, constituant une nuisance visuelle et une atteinte aux paysages dans des périmètres relativement importants ;

Considérant que les sièges sociaux et administratifs des sociétés propriétaires des installations visées par la taxe ne se trouvent pas sur le territoire de la commune et que celle-ci ne retire dès lors de ces implantations aucune compensation directe ou indirecte, malgré les inconvénients auxquels elle est confrontée ;

**Décide, à l'unanimité, :**

**Article 1er** - Il est établi, une taxe communale annuelle sur les pylônes ou les mâts en site propre affectés à un système global de communication mobile (GSM.), ou à tout autre système d'émission et/ou de réception de signaux de communication.

Sont visés les pylônes existant au 01er janvier de l'exercice d'imposition.

**Article 2** - La taxe est due solidairement par toute personne physique ou morale qui est propriétaire du bien visé à l'article 1er.

En cas de démembrement du droit de propriété suite au transfert entre vifs ou pour cause de mort, la taxe est due solidairement par l'usufruitier et le(s) nu(s)-propriétaires.

**Article 3** - La taxe est fixée à 4.000 euros par pylône ou mât visé à l'article 1er.

**Article 4** - La taxe est perçue par voie de rôle.

L'administration communale adresse au contribuable une formule de déclaration que celui-ci est tenu de renvoyer, dûment remplie et signée, avant l'échéance mentionnée sur ladite formule. A défaut d'avoir reçu cette déclaration, le contribuable est tenu de donner à l'administration communale tous les éléments nécessaires à la taxation, et ce, au plus tard le 31 mars de l'exercice d'imposition.

Conformément à l'article L3321-6 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, la non-déclaration dans les délais prévus, la déclaration incorrecte, incomplète ou imprécise entraîne l'enrôlement d'office de la taxe. Dans ce cas, le montant de la majoration sera de 400,00 euros.

**Article 5** - Les clauses concernant l'établissement, le recouvrement et le contentieux sont celles des articles L3321-1 à L3321-12 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et de l'arrêté royal du 12 avril 1999, déterminant la procédure devant le gouverneur ou devant le collège communal en matière de réclamation contre une imposition provinciale ou communale.

**Article 6 -** La présente délibération sera transmise simultanément au collège provincial du Luxembourg et au Gouvernement wallon.

———————————————————

**12. <u>Travaux d'aménagement des locaux de l'école de Châtillon - Approbation des conditions et du mode de passation du marché de travaux.</u>**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle;

Vu la loi du 12 novembre 1997 relative à la publicité de l'administration;

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, et ses modifications ultérieures;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures, notamment l'article 3, § 1;

Vu le cahier général des charges, annexe de l'arrêté royal du 26 septembre 1996 précité, et ses modifications ultérieures;

Vu la décision du Collège communal du 25 mai 2009 relative à l'attribution du marché de conception pour le marché "Travaux d'aménagement de l'école de Châtillon" à Sébastien COLLIN, Rue Devant la Croix, 42 à 6747 Châtillon;

Considérant le cahier spécial des charges N° T-E-01/2011 relatif à ce marché établi par l'auteur de projet, Sébastien COLLIN, Rue Devant la Croix, 42 à 6747 Châtillon;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 66.186,00 € hors TVA ou 80.085,06 €, 21% TVA comprise;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par adjudication publique;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2011, article 722/724-60 (n° de projet 200904SE) et sera financé par fonds propres et subsides;

**Décide à l'unanimité,**

**<u>Article 1</u>** : D'approuver le cahier spécial des charges N° T-E-01/2011 et le montant estimé du marché "Travaux d'aménagement de l'école de Châtillon", établis par l'auteur de projet, Sébastien COLLIN, Rue Devant la Croix, 42 à 6747 Châtillon. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier spécial des charges et au cahier général des charges pour les marchés publics. Le montant estimé s'élève à 66.186,00 € hors TVA ou 80.085,06 €, 21% TVA comprise.

**<u>Article 2</u>** : De choisir l'adjudication publique comme mode de passation du marché.

**<u>Article 3</u>** : De compléter et d'envoyer le formulaire standard de publication au niveau national.

**<u>Article 4</u>** : Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2011, article 722/724-60 (n° de projet 200904SE).

**<u>Article 5</u>** : Cette décision est portée sur la liste récapitulative qui est transmise à l'Autorité supérieure.

———————————————

**13. <u>Programme triennal des travaux 2010-2012 : modification</u>**

Vu la délibération du Conseil communal du 29.06.2010 par laquelle il décide :

> *« D'approuver le programme triennal des investissements communaux pour les années 2010-2011-2012 tel que présenté et estimé, à savoir :*
>
> *Année 2010 :*
> - *Priorité 1 : Modernisation des voiries intérieures de Meix-le-Tige (rue du Monument, rue de l'Eglise et rue Maison communale) / estimation des travaux : 442.043,25 € TVAC.*
> - *Priorité 2 : Réfection de la toiture des locaux de l'ONE / estimation des travaux : 31.838,42 € TVAC.*
>
> *Année 2011 :*
> - *Aménagement de la Maison Glouden (rue du Château, 21) pour accueillir le CPAS de Saint-Léger / estimation des travaux 152.127,31 € TVAC.*
>
> *Année 2012 :*
> - *Travaux d'égouttage à Saint-Léger, réhabilitation et amélioration de l'égouttage, remplacement de tronçons défectueux / estimation des travaux : 303.781,39 € TVAC.*
>
> *Soumet le dit programme à l'examen de Monsieur le Ministre des Affaires Intérieures et de la Fonction publique en vue d'y voir reconnaître les investissements susceptibles de pouvoir bénéficier de subsides. »* ;

Vu l'arrêté ministériel du 07 mars 2011 portant approbation du programme triennal 2010-2012, accordant à la Commune de Saint-Léger :
- Année 2010 : Néant ;
- Année 2011 : 119.700,00 € pour l'aménagement de la maison Glouden, rue du Château, 21 ;
- Année 2012 : 251.059,00 € pour la réhabilitation et l'amélioration de l'égouttage à Saint-Léger (intervention de la S.P.G.E.) ;

Considérant que la modernisation des voiries intérieures de Meix-le-Tige (rue du Monument, rue de l'Eglise et rue Maison communale), priorité 1 de l'année 2010 n'a pas été retenu ;

Considérant que le Collège communal a obtenu un autre moyen de financement concernant le dossier d'Aménagement de la Maison Glouden (rue du Château, 21) pour accueillir le CPAS de Saint-Léger ;

Considérant qu'il est nécessaire d'effectuer les travaux de modernisation des voiries intérieures de Meix-le-Tige étant donné que cela permettrait de finaliser l'aménagement du village ;

Considérant qu'il est nécessaire de modifier le plan triennal 2010-2012 afin que n'apparaisse que le dossier de modification des voiries intérieures de Meix-le-Tige et de demander à M. le Ministre de bien vouloir modifier sa décision afin d'attribuer le montant octroyé à ce dossier ;

**DECIDE, à l'unanimité,**

De modifier comme suit sa délibération du 24.11.2010 :

D'approuver le programme triennal des investissements communaux pour les années 2010-2011-2012 tel que présenté et estimé, à savoir :

Année 2010 :
- Néant.

Année 2011 :
- Priorité 1 : Modernisation des voiries intérieures de Meix-le-Tige (rue du Monument, rue de l'Eglise et rue Maison communale) / estimation des travaux : 466.273,50 € TVAC.

Année 2012 :

- Travaux d'égouttage à Saint-Léger, réhabilitation et amélioration de l'égouttage, remplacement de tronçons défectueux / estimation des travaux : 303.781,39 € TVAC.

Soumet le dit programme à l'examen de Monsieur le Ministre des Affaires Intérieures et de la Fonction publique en vue d'y voir reconnaître les investissements susceptibles de pouvoir bénéficier de subsides.

———————————————————

**14. <u>Travaux d'aménagement de la Maison Glouden et de l'école de Châtillon - Désignation d'un Coordinateur Sécurité Santé - Approbation des conditions et du mode de passation du marché de services</u>**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle;

Vu la loi du 12 novembre 1997 relative à la publicité de l'administration;

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, et ses modifications ultérieures, notamment l'article 17, § 2, 1° a (montant du marché HTVA inférieur au seuil de 67.000,00 €);

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures, notamment l'article 120;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures, notamment l'article 3, § 3;
Vu le cahier général des charges, annexe de l'arrêté royal du 26 septembre 1996 précité, et ses modifications ultérieures;

Considérant le cahier spécial des charges N° S-E-02/2011 relatif au marché "Travaux d'aménagements de la Maison Glouden et de l'école de Châtillon - Désignation d'un Coordinateur Sécurité Santé" établi par le Service marchés;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 2.479,34 € hors TVA ou 3.000,00 €, 21% TVA comprise;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par procédure négociée sans publicité;

Considérant que les crédits permettant cette dépense sont inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2011, à savoir :

- pour la coordination sécurité santé des travaux d'aménagement de la Maison Glouden : article 104/723-60 (projet n°200911TE) et sera financé par fonds propres et facturation au CPAS à hauteur de 100% des honoraires;
- pour la coordination sécurité santé des travaux d'aménagement de l'école de Châtillon : article 722/724-60 (projet n°200904SE) et sera financé par fonds propres;

**Décide à l'unanimité**

**<u>Article 1</u>** : D'approuver le cahier spécial des charges N° S-E-02/2011 et le montant estimé du marché "Travaux d'aménagements de la Maison Glouden et de l'école de Châtillon - Désignation d'un Coordinateur Sécurité Santé", établis par le Service marchés. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier spécial des charges et au cahier général des charges pour les marchés publics. Le montant estimé s'élève à 2.479,34 € hors TVA ou 3.000,00 €, 21% TVA comprise.

**<u>Article 2</u>** : De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

**<u>Article 3</u>** : Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2011 :

- pour la coordination sécurité santé des travaux d'aménagement de la Maison Glouden : article 104/723-60 (projet n°200911TE);

- pour la coordination sécurité santé des travaux d'aménagement de l'école de Châtillon : article 722/724-60 (projet n°200904SE).

**Article 4** : Cette décision est portée sur la liste récapitulative qui est transmise à l'Autorité supérieure.

———————————————————

**15. Lotissement communal « Les Forgettes » : Eclairage du rond-point – Approbation de l'offre d'Interlux – Prise d'acte.**

Vu la nécessité de faire procéder au placement d'un point lumineux supplémentaire afin de donner une meilleure visibilité du rond-point créé dans le cadre de l'aménagement du lotissement communal « Les Forgettes » ;

Vu la décision du Collège communal en séance du 21.11.2010 de demander à ORES, Avenue Patton, 237 – 6700 ARLON, d'établir un devis concernant l'ajout d'un (de) point(s) lumineux au rond point nouvelement créé à la Voie de Vance ;

Vu le devis d'Interlux (n°20202930) daté du 27.12.2010 concernant le placement d'un point lumineux supplémentaire au rond-point (Voie de Vance) pour un montant 2.743,52 € HTVA ou 3.319,66 € TVA comprise (21%) ;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire, article 922/721-60 projet des Forgettes n°20090022;

Considérant que le crédit sera financé par fonds propres, emprunt et subsides ;

**Prend acte :**

De la délibération du Collège communal en séance du 14.03.2011 où il a été décidé :
- D'approuver l'offre de l'intercommunale Interlux (n°20202930) pour le placement d'un point lumineux supplémentaire au rond-point (Voie de Vance) pour un montant 2.743,52 € HTVA ou 3.319,66 € TVA comprise (21%) ;
- D'approuver le paiement par le crédit inscrit au budget ordinaire, article 922/721-60 (projet n°20090022) ;
- D'informer le Conseil communal de cette décision.

———————————————————

**16. Demande de permis d'urbanisme de Monsieur et Madame LEONARD-GODARD, Au Pré des Seigneurs à Meix-le-Tige pour la réalisation des infrastructures du lotissement LEONARD-GODARD II :**

- **résultat de l'enquête publique,**
- **annexe à l'atlas des chemins: avis sur l'incorporation dans le domaine public de la voirie d'une zone de terrain située derrière l'ancien lavoir (7 a 05 ca) à céder à la Commune de Saint-Léger (Au Pré des Seigneurs) à titre gratuit et libre de toute charge et sans frais pour elle,**
- **avis sur la modification du tracé de la voirie communale existante,**
- **avis sur l'extension des réseaux de distribution d'eau et d'égout pour les lots 13, 14, 15 et 16 du lotissement LEONARD-GODARD II.**

Vu la demande introduite par Monsieur et Madame LEONARD-GODARD, domiciliés rue du Tram, 20 à 6747 MEIX-LE-TIGE et relative à la demande de permis d'urbanisme pour la réalisation des infrastructures du lotissement LEONARD-GODARD II :
- Réalisation de canalisations d'évacuation des eaux claires et usées
- Réalisation de dispositifs de collecte des eaux de ruissellement
- Extension du réseau de distribution d'eau
- Extension de voirie – aménagement d'une placette

sur des parcelles sises à 6747 MEIX-LE-TIGE, Au Pré des Seigneurs, cadastrées 3ème Division, Section A, nos 528 E, 528 F et 530 A ;

Vu le Code Wallon de l'Aménagement du territoire, de l'Urbanisme, du patrimoine et de l'Energie ;

Considérant que les biens se situent soit en zone d'habitat à caractère rural, soit en zone agricole au plan de secteur du Sud-Luxembourg ;

Attendu que l'enquête publique a été réalisée du 03.03.2011 au 17.03.2011 et a donné lieu à une remarque ;

Attendu qu'il appartient au Conseil communal de délibérer sur les questions de cession de voirie et de modification du tracé de voirie communale existante avant que le Collège communal ne statue sur la demande de permis conformément à l'article 128 du CWTUPE ;

**PREND ACTE** du résultat de l'enquête publique ouverte dans le cadre de la demande de permis d'urbanisme introduite par Monsieur et Madame LEONARD-GODARD de Meix-le-Tige.

**DECIDE, à l'unanimité**,

de donner un avis favorable :

- sur l'incorporation dans le domaine public de la voirie d'une zone de terrain située derrière l'ancien lavoir (7 a 05 ca) à céder à la Commune de Saint-Léger (Au Pré des Seigneurs) à titre gratuit et libre de toute charge et sans frais pour elle ;
- sur la modification du tracé de la voirie communale existante ;

sur l'extension des réseaux d'égouttage, de transport et de distribution de fluide et d'énergie touchant au domaine public de la voirie pour les lots 13, 14, 15 et 16 ;

———————————————

**17. <u>Statuts administratif et pécuniaire du personnel communal non enseignant de SAINT-LEGER</u>**

Vu la circulaire du 27 mai 1994 par laquelle le Ministre des Affaires intérieures, de la Fonction publique et du Budget détermine les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale ;

Vu la décision du Conseil Communal de Saint-Léger prise en séance du 28 mars 1996, modifiée par celle prise en séance du 30 mai 1996, par lesquelles sont arrêtés les statuts administratif et pécuniaire du personnel communal, décisions approuvées par le Ministre de la Région Wallonne - DGPL - Direction d'Arlon - Personnels et Affaires générales en date du 20 juin 1996 ;

Vu les modifications apportées à ces statuts respectivement en date du 24.01.1997, 08.11.1999, 27.12.1999, 18.04.2007 et 25.05.2009 ;

Vu les instructions subséquentes concernant le personnel des services publics et notamment :

- Loi communale ;
- Code de la Démocratie locale et de la décentralisation ;
- Loi du 3 juillet 1967 concernant la prévention et la réparation des dommages résultant des accidents de travail, survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, telle que modifiée à ce jour ;
- Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel que modifié à ce jour ;
- Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et ses arrêtés d'exécution, tels que modifiés à ce jour ;
- Loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, telle que modifiée à ce jour ;
- Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'Etat, tel que modifié à ce jour ;
- Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruptions, tel que modifié à ce jour ;
- Loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public et ses arrêtés d'exécution tels que modifiés à ce jour ;
- Loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail telle que modifiée à ce jour ;

- Arrêté royal du 26 novembre 1997 remplaçant pour le personnel de certains services publics, l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères et ses arrêtés d'exécution, tels que modifiés à ce jour ;
- Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, et ses arrêtés d'exécution, tels que modifié à ce jour ;
- Décret du 06 mai 1999 portant création du Conseil régional de la formation des agents des administrations locales et provinciales (MB du 22/06/1999) ;
- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ;
- Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et arrêté royal du 14/05/2007 ;
- Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, tel que modifié à ce jour ;
- Arrêté royal du 28 novembre 2008 remplaçant, pour le personnel de certains services publics, l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérées à charge du Trésor public (MB 03/12/2008) ;
- Décret du 30 avril 2009 portant des dispositions en matière de Fonction publique locale (MB 06/07/2009) ;
- 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 ;
- Arrêté royal du 13 juin 2010 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative (MB 22/06/2010) ;
- Convention sectorielle 1997-2000 ;
- Convention sectorielle 2001-2002 ;
- Convention sectorielle 2003-2004 ;
- Convention sectorielle 2004-2005 ;
- Convention sectorielle 2005-2006 ;
- Circulaires de la Région Wallonne :
  - du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale ;
  - du 12 septembre 1996 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale - formation du personnel ;
  - n° 2 du 19 décembre 1996 relative à la formation du personnel administratif ;
  - n° 3 du 27 février 1997 relative à la formation du personnel technique ;
  - n° 4 du 27 février 1997 - principes généraux de la fonction publique locale - formation du personnel ;
  - du 20 mars 1997 relative à l'octroi de l'interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs dans les administrations locales et provinciales ;
  - du 12 avril 1997 relative au statut pécuniaire et administratif du personnel des administrations locales et provinciales ;
  - n° 5 du 04 décembre 1997 relative à la formation du personnel technique ;
  - n° 6 du 04 décembre 1997 relative à la formation du personnel des grades spécifiques ;
  - n° 7 du 04 décembre 1997 relative à la formation du personnel administratif ;
  - n° 9 du 04 décembre 1997 relative à la formation du personnel de niveau A ;
  - n° 10 du 24 juillet 1998 relative à la formation - valorisation de diplôme ;
  - du 07 juillet 1999 (MB du 28/10/1999) relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale ;
  - n° 11 du 07 juillet 1999 relative à la procédure de certification des formations à l'intention des agents des pouvoirs locaux et provinciaux (MB du 04/11/1999) ;
  - n° 14 du 19 juillet 2001 - personnel administratif - évolution de carrière (MB du 01/09/2001) ;
  - n° 15 du 19 juillet 2001 - personnel ouvrier - évolution de carrière (MB du 01/09/2001) ;
  - du 14 novembre 2001 (MB du 04/12/2001) relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale ;
  - n° 16 du 27 mars 2002 (MB du 25/04/ 2002) - formation du personnel des bibliothèques ;
  - n° 17 du 12 décembre 2002 - formation du personnel administratif ;
  - du 9 décembre 2004 (MB 21/12/2004) - congés de paternité et d'adoption et pauses d'allaitement ;
  - du 9 décembre 2004 (MB du 21/12/2004) - prestations à temps partiel pour raisons médicales ;
  - du 9 décembre 2004 (MB du 21/12/2004) - réaffectation des agents victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

- 23 décembre 2004 (MB du 07/01/2005) relative à la fonction publique locale et provinciale - augmentation barémique de 1% ;
- du 31 août 2006 relative à l'octroi d'allocations et d'indemnités dans la fonction publique locale ;
- du 31 août 2006 concernant l'accès aux échelles D1 et C1 du personnel ouvrier - mesure transitoire (MB du 12/09/2006) ;
- du 31 août 2006 concernant la revalorisation des prestations de CMT et stagiaires Onem dans la fonction publique locale ;
- n° 18 du 16 mai 2007 - formation du personnel administratif et technique des pouvoirs locaux du niveau D (MB du 25/05/2007) ;
- n° 20 du 16 mai 2007 - formation du personnel spécifique de niveau B1, B2, B3, B4 vers chef de bureau spécifique (MB du 05/06/2007) ;
- n° 23 du 15 janvier 2009 - Formation du personnel technique de niveau D7 vers D8 ;
- n° 24 du 15 janvier 2009 - Formation du personnel technique de niveau D9 vers D10 ;
- n° 25 du 15 janvier 2009 - Promotion du personnel technique de niveau D7, D8, D9 ou D10 vers A1 Chef de bureau technique ;
- du 02 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005 - 2006. Valorisation des compétences. Echelles D1 et D4 ;
- du 02 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005 - 2006. Inaptitude professionnelle ;
- du 02 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005 - 2006. Principes applicables à l'évaluation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux ;
- du 02 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005 - 2006. Prestations réduites pour raisons médicales ;
- 02 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005 - 2006. Bien-être au travail ;
- du 11 février 2010 relative aux congés et dispenses dans la Fonction publique locale et provinciale ;
- du 25 janvier 2011 relative à la valorisation des compétences dans le cadre du Pacte pour une Fonction Publique locale et provinciale solide et solidaire ;

Considérant que, vu le nombre important de modifications intervenues, il est nécessaire de revoir fondamentalement les statuts actuellement applicables ;

Vu le procès-verbal la réunion de négociation syndicale du 16 février 2011 ;

Vu le texte des statuts administratif et pécuniaire annexé à la présente délibération ;

Sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins ;

Après en avoir délibéré ;

**A l'unanimité,**

**DECIDE :**

- d'arrêter le nouveau texte des statuts administratif et pécuniaire (ainsi que ses annexes) du personnel communal non enseignant de la Commune de SAINT-LEGER ;
- de le soumettre à l'approbation du Collège Provincial ;
- de charger le Collège communal de la mise en application de ces statuts dès leur approbation.

# Table des matières


***STATUT ADMINISTRATIF*** ***3***

**Chapitre I - Champ d'application** **3**

**Chapitre II - Droits et devoirs** **3**

**Chapitre III - Notifications, délais et recours** **7**

**Chapitre IV - Recrutement** **8**

**Chapitre V - Surveillance de la santé des travailleurs et bien-être au travail** **11**

**Chapitre VI - Stage** **14**

**Chapitre VII - Carrière** **16**

**Chapitre VIII - Régime disciplinaire** **19**

Section 1 - Du champ d'application 19
Section 2 - Des faits répréhensibles 19
Section 3 - Des sanctions disciplinaires 19
Section 4 - De l'autorité compétente 20
Section 5 - De la procédure 20
Section 6 - De la radiation de la sanction disciplinaire 22
Section 7 - De la suspension préventive 22
Section 8 - De la prescription de l'action disciplinaire 23

**Chapitre IX - Positions administratives** **24**

Section I - Activité de service 24
Section 2 - Non-activité 24
Section 3 - Disponibilité 24

**Chapitre X - Régime des congés** **28**

Dispositions générales 28
Section I - Vacances annuelles 28
Section 2 - Jours fériés 29
Section 3 - Congés de circonstances 30
Section 4 - Congés exceptionnels 31
Section 5 - Congés pour motifs impérieux d'ordre familial 32
Section 6 - Protection de la maternité 32
Section 7 - Pauses d'allaitement 35
Section 8 - Congé de paternité 35
Section 9 - Congé parental - Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière 36
Section 10 - Congé d'accueil en vue de l'adoption, du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officieuse 37
Section 11 - Congé pour maladie 38
Section 12 - Prestations réduites pour convenance personnelle 43
Section 13 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales 45
Section 14 - Interruption de carrière 45
Section 15 - Redistribution du travail dans le secteur public 47
Section 16 - Autres congés 50
Section 17 - Dispenses de service 51
Section 18 - Congés compensatoires 52
Section 19 - Congé politique 52

**Chapitre XI. - Evaluation** 53

**Chapitre XII. - Formation** 55
Section 1 - Dispense de service 55
Section 2 - Congé de formation 55
Section 3 - Formations permettant les évolutions de carrière 57

**Chapitre XIII. - Cessation des fonctions** 58
Section 1 - Règles applicables aux agents définitifs 58
Section 2 - Règles communes 59

**Chapitre XIV. - Dispositions finales** 61

***Annexes au statut administratif*** *62*

**Annexe I - Conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion** 62

**Annexe II - Bulletin d'évaluation** 79

***STATUT PECUNIAIRE*** *82*

**Chapitre I - Champ d'application** 82

**Chapitre II - Règles générales relatives à la fixation des traitements** 82

**Chapitre III - Services admissibles** 83

**Chapitre IV - Evolution de carrière** 85

**Chapitre V - Paiement du traitement** 86

**Chapitre VI - Allocations** 87
Généralités 87
Allocations légales et obligatoires 87
Section I - Allocation de foyer ou de résidence 87
Section 2 - Pécule de vacances 88
Section 3 - Allocation de fin d'année 90
Autres allocations 91
Section 4 - Allocation pour exercice d'une fonction supérieure 91
Section 5 - Allocation pour diplôme 92
Section 6 - Allocation pour garde à domicile 94
Section 7 - Allocation pour prestations irrégulières (nocturnes ou dominicales) 94
Section 8 - Allocation pour prestations supplémentaires 95
Section 9 - Chèques-repas 96
Section 10 - Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes 96

**Chapitre VII. - Indemnités** 98
Section 1 - Indemnité pour frais funéraires 98
Section 2 - Indemnité pour frais de parcours 98
Section 3 - Indemnité pour frais de séjour 99

***Annexes au statut pécuniaire*** *100*

**Annexe I - Echelles des traitements du personnel communal** 100

**Annexe II – Allocation de foyer : déclaration sur l'honneur** 102

---

# STATUT ADMINISTRATIF

## Chapitre I - Champ d'application

**Article 1.** Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal.

Le terme « agent » désigne aussi bien un agent statutaire qu'un agent contractuel. Néanmoins, il ne s'applique au Secrétaire que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales ou réglementaires.

Par ailleurs, le statut est applicable aux agents contractuels sauf indication contraire et pour autant qu'il ne restreigne pas les droits des travailleurs d'après la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail ou ne soit en contradiction avec cette même loi.

Enfin, les dispositions applicables spécifiquement aux agents statutaires seront précisées dans chaque article, section ou chapitre.

## Chapitre II - Droits et devoirs

**Article 2.** **Par. 1er -** Les agents doivent en toutes occasions veiller à la sauvegarde des intérêts communaux sans ingérence dans la vie privée du personnel. Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la protection de l'ordre public, aux marchés publics, 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 prévoit 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.

**Par. 2 -** Les membres du personnel qui assistent aux réunions du Collège communal sont tenus au secret.

**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.

**Article 4.** Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel mis à disposition par le Secrétaire communal ou son remplaçant ainsi que d'avoir accès à toute information concernant son quota de congés, de maladies et d'en recevoir une copie à sa demande**.**

**Article 5.** **Par. 1er -** Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A 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 ;

5° s'entraider mutuellement.

**Par. 2 -** Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.

**Article 6.** Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en-dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 7.** 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 8.** Les agents évitent, en-dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait compromettre la dignité de la fonction.

**Article 9.** **Par. 1er -** Les membres du personnel communal ne peuvent exercer, soit eux-mêmes, soit par personne interposée, aucune occupation qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou serait contraire à la dignité de celle-ci.

Ils ne peuvent, directement ou par personne interposée, exercer un commerce ou remplir un autre emploi que moyennant l'accord préalable du Conseil communal. Cette autorisation est refusée ou retirée si le commerce ou l'emploi est jugé incompatible avec l'exercice de la fonction.

**Par. 2 -** En outre, les membres du personnel communal ne peuvent assumer aucun mandat ou service, même gratuit, dans des affaires privées à but lucratif.

Cette disposition n'est toutefois pas applicable à la tutelle et à la curatelle des incapables, non plus qu'aux missions accomplies au nom de l'administration communale dans des entreprises ou associations privées.

**Par. 3 -** Des dérogations au paragraphe précédent pourront, sur demande écrite de l'intéressé, être accordées, par le Conseil communal, notamment lorsqu'il s'agit de la gestion d'intérêts familiaux ou lorsque la fonction n'est pas exercée à temps plein au sein de l'administration communale. Ces dérogations peuvent être retirées en cas d'abus.

**Article 10. Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**

**Par. 1er** - En aucune circonstance n'est admis ni toléré aucun acte de violence ni de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**Par. 2 -** Pour l'application du présent chapitre on entend par :

- **la violence au travail** : on appelle « violence au travail » chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail (article 32ter, alinéa 1,1° de la loi sur le bien-être).
- **le harcèlement moral au travail** : on appelle « harcèlement moral au travail » plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique » (article 32ter, alinéa 1, 2° de la loi sur le bien-être).
- **le harcèlement sexuel au travail :** on appelle « harcèlement sexuel » tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (article 32ter, alinéa 1,3° de la loi sur le bien-être).

**Par. 3 -** Tout agent qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut en dehors de toute autre procédure devant la juridiction compétente, s'adresser à la personne de

confiance désignée par le Collège communal, à savoir le conseiller en prévention psycho-social du service externe et de prévention de MENSURA, Grand'Rue, 1 à 6800 LIBRAMONT.

**Par. 4 -** La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.
La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.
Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.
Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention conformément au par. 5.

**Par. 5 -** Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.
La personne de confiance auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.
La personne de confiance signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.
Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.
Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement le Collège communal du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

**Par. 6 -** Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail. Le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

**Par. 7** - La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande au Collège communal de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;
3° l'identité de la personne mise en cause

**Par. 8** - Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles, et examine en toute impartialité la plainte motivée.
La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.
Le conseiller en prévention avise immédiatement le Collège communal du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32 tredecies, §1$^{er}$, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant :

1° le compte rendu des faits ;
2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;

3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail ;
4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits ;
5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits ;

Les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cet avis est remis au Collège communal dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée. Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit au Collège communal et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

**Par. 9 -** Le Collège communal informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre. Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, le Collège communal transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé au par.8 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Le Collège communal communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé au par.8 à l'exception des propositions de mesures collectives.

**Par. 10 -** Lors des auditions par la personne de confiance, le conseiller en prévention ou l'autorité, la victime ainsi que le personnel incriminé peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix (délégué syndical, avocat, etc.).

**Par. 11** - Les dispositions de l'Article 10 par.1$^{er}$ à 10 ne portent pas préjudice au droit de la victime de s'adresser directement au fonctionnaire chargé de la surveillance de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ou d'entamer une procédure judiciaire.

**Par. 12** - En vue de l'analyse des risques visée à l'article 4 de l'Arrêté Royal du 17.05.2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travailleur, le Collège Communal tient un registre dans lequel sont reprises les déclarations des travailleurs qui entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail. Ce registre est tenu par le service interne pour la prévention et la protection au travail.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail dont le travailleur estime avoir fait l'objet ainsi que la date de ces faits. Elles ne comprennent pas l'identité du travailleur.

## Chapitre III - Notifications, délais et recours

**Article 11.** Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, la notification des actes et avis aux agents a lieu soit par lettre recommandée avec accusé de réception, 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 12.** Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, les recours, observations et demandes d'audition sont adressés par l'agent au Collège communal à l'adresse de l'administration communale, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise d'un écrit contre accusé de réception.

Ils sont formés dans un délai de dix jours calendrier 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 extralégal, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Si le délai commence ou se termine durant les mois de vacances annuelles de l'agent, le délai est suspendu durant cette période.

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

**Article 13.** Les actes de candidatures sont adressés au Collège communal par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.

## Chapitre IV - Recrutement

**Article 14.** 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 aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune, ou, dans les autres cas, être belge ou citoyen de l'Union européenne (sauf pour le recrutement de personnel contractuel, autre qu'à un poste d'autorité, lequel est accessible aux personnes de nationalité étrangère non ressortissantes de l'UE) ;

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 I ;

8° réussir un examen de recrutement ;

9° remplir les conditions particulières éventuellement imposées ;

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

**Article 15.** Le régime de mobilité mis en œuvre organise la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'action sociale qui ont un même ressort et impose aux communes et aux centres publics d'action sociale qui ont un même ressort le transfert volontaire de certains membres de leur personnel.

**Article 16.** **Par. 1er -** Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège communal fait appel à ses agents statutaires ainsi qu'à ceux du C.P.A.S. du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

A 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 12 dans les 10 jours qui suivent la date de réception de l'avis.

Il ne peut être procédé au recrutement aussi longtemps qu'il n'a pas été satisfait aux demandes des agents concernés, si elles répondent aux conditions prescrites.

**Par. 2 -** A défaut d'application du paragraphe précédent, l'agent en surnombre du C.P.A.S. 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.

**Par. 3 -** Le présent article ne s'applique pas :

- aux membres du personnel engagé par contrat ;
- aux titulaires d'emplois qui sont spécifiques à la commune ou au centre public d'action sociale ;

**Article 17.** **Par. 1er -** L'administration peut, pour la défense des intérêts communaux mettre certains de ses travailleurs contractuels à la disposition d'un CPAS, d'une société de logement social ou d'une association sans but lucratif.

**Par. 2 -** Certaines conditions doivent être respectées :

- l'organe qui administre la société de logement social ou l'asbl doit compter un membre au moins désigné par le Conseil communal ;
- la mise à disposition doit avoir une durée limitée ;
- la mise à disposition doit avoir un rapport direct avec l'intérêt communal ;
- l'agent mis à disposition doit bénéficier des mêmes conditions de travail, des mêmes rémunérations, des indemnités et avantages que ceux dont il aurait bénéficié s'il avait toujours été occupé par l'administration communale ;
- un écrit approuvé par le Conseil communal et signé par l'employeur et le travailleur précise les conditions et la durée de mise à disposition ainsi que la nature de la mission, avant le début de la mise à disposition ;
- la mise à disposition n'est autorisée que si l'utilisateur aurait pu lui-même engager le travailleur aux conditions dans lesquelles il l'a été par l'administration communale.

**Article 18.** **Par. 1er -** A défaut d'application de l'Article 16, il est procédé au recrutement par appel public. Celui-ci est d'une durée minimale de 15 jours.

**Par. 2 -** L'autorité compétente diffuse la vacance de l'emploi par les moyens de communication adéquats, tels que publication dans la presse et/ ou affichage aux valves et / ou mise en ligne sur le site internet de la Commune.
L'avis mentionne les conditions générales, le profil de fonction, le profil de compétence et, le cas échéant, les conditions particulières de recrutement, du (des) emplois auxquels il est pourvu ainsi que le délai d'introduction des candidatures.

**Article 19.** Le Conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, le mode de constitution du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation des candidats.

Les examens sont en principe divisés en trois épreuves ; une épreuve générale écrite, une épreuve écrite propre aux emplois considérés et une épreuve orale.

Lorsque la nature des emplois le justifie, l'examen peut être limité à une épreuve d'aptitude professionnelle évaluant les connaissances pratiques ou techniques.

Le jury est désigné par le Conseil communal ou le Collège communal si cette compétence lui a été déléguée.

Le Conseil communal peut décider de faire appel à un organisme tiers en vue de procéder à une sélection préliminaire des candidats. Dans ce cas, il s'assure préalablement de ce que la sélection soit réalisée sur la base de critères objectifs.

Toute organisation syndicale représentative a le droit de désigner un observateur aux examens, dans les limites fixées à l'article 14 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. Elles en seront avisées au minimum 10 jours ouvrables avant l'examen.

**Article 20.** Le Conseil communal peut fixer des conditions particulières de recrutement en fonction de l'emploi à conférer.

**Article 21.** Le Conseil communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et les mérites de tous les candidats.

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

**Article 22.** L'acte de nomination est motivé.

**Article 23.** Le Conseil communal peut décider d'organiser des examens de recrutement avec le C.P.A.S. du même ressort.

**Article 24.** Les candidats qui remplissent les conditions prévues à l'Article 14, mais qui ne sont pas recrutés, peuvent être versés dans une réserve de recrutement.

La durée de validité de cette réserve est de 2 ans. Elle peut être prolongée par décision motivée du Conseil communal.

Si celui-ci juge la réserve insuffisante, il procède à un nouvel appel mais les candidats figurant dans la première réserve seront recrutés en priorité.

**Article 25.** En application de l'article 3 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 27.05.2009 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes et les associations de communes, l'administration communale recrute un travailleur handicapé à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.

Pour le calcul du nombre d'emplois au cadre, ne sont pas pris en considération les emplois réservés au personnel enseignant, au personnel des services d'incendie et au personnel médical et soignant.

Les travailleurs handicapés qui bénéficient de l'obligation d'emploi prévue à l'article 3 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 27.05.2009 doivent remplir au moins une des conditions suivantes :

1°. avoir été admis au bénéfice des dispositions de l'Agence ou de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées ou du Service bruxellois francophone des Personnes handicapées ou de la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » ou du « Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) » ;

2°. avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;

3°. avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds de maladies professionnelles ou par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;

4°. avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement ou de l'arrêt délivré par le greffe du tribunal ou de la cour certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 30 % ;

5°. avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 30 % ;

6°. être dans les conditions médicales pour bénéficier ou bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;

7°. avoir été déclaré définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles mais aptes à certaines fonctions spécifiques désignées par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX).

## Chapitre V - Surveillance de la santé des travailleurs et bien-être au travail

**Article 26.** En application de l'Arrêté Royal du 28.05.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (articles 26, 30 et suivants du Chap. IV du Code du Bien Etre au Travail et ses modifications ultérieures), sont soumis obligatoirement à la surveillance de santé et ce, conformément aux prescriptions de ce même arrêté :

1° Les travailleurs occupant un poste de sécurité. On entend par poste de sécurité, tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteurs, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que l'utilisation de ces équipements de travail, la conduite de ces engins et de ces installations puissent mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures.

2° Le travailleur occupant un poste de vigilance. On entend par poste de vigilance tout poste de travail qui consiste en une surveillance permanente du fonctionnement d'une installation où un défaut de vigilance lors de cette surveillance du fonctionnement peut mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures.

3° Le travailleur qui occupe une activité à risque défini. On entend par activité à risque défini toute activité ou tout poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques, font apparaître l'existence :

- d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition à un agent physique, à un agent biologique, ou à un agent chimique.
- d'un lien entre l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif, et un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail pour le travailleur ;
- d'un lien entre l'activité et un risque identifiable de charge psycho-sociale pour le travailleur ;

4° Le travailleur qui occupe une activité liée aux denrées alimentaires. On entend par activité liée aux denrées alimentaires toute activité comportant une manipulation ou un contact direct avec des denrées ou substances alimentaires destinées à la consommation sur place ou à la vente et qui sont susceptibles d'être souillés ou contaminés ;

5° Les travailleurs handicapés que l'employeur est tenu d'engager en application de l'article 21 §1er de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés ;

6° Les jeunes au travail tels que visés à l'article 12 de l'arrêté royal du 03 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, remplacé par l'arrêté royal du 03 mai 2003 ;

7° Les travailleuses enceintes et allaitantes telles que visées à l'article 1er de l'arrêté royal du 02 mai 1995 relatif à la protection de la maternité ;

8° Les travailleurs intérimaires tels que visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 1997 fixant des mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires ;

9° Les travailleurs ALE tels que visés par l'article 4§2 de la loi.

**Article 27.** **Par. 1er -** Pour les personnes qui, conformément à l'Article 26, sont tenues de se soumettre à un examen médical d'embauche, le médecin du travail procède à l'examen dans le respect des règles légales.

La décision du médecin concluant à l'inaptitude est notifiée à l'intéressé.

**Par. 2 -** Pour les personnes qui ne sont pas visées par l'Article 26, le médecin procède à un examen médical tendant à déterminer l'aptitude physique à exercer l'emploi à conférer.

L'examen de vérification de l'aptitude physique en vue de la nomination aura lieu dans les deux premiers mois du stage par l'organisme agréé par l'Autorité.

**Par. 3 -** Si le médecin conclut à l'inaptitude physique, la communication de cette décision est faite par les soins du Collège communal, à l'intéressé par lettre recommandée.

Un recours est ouvert contre cette décision dans les 15 jours de la notification.

Il est introduit de la manière prévue à l'Article 12.

La décision mentionne l'existence et les modalités d'introduction du recours.

Le Collège communal et le candidat désignent chacun un médecin qui procède à un nouvel examen.

Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun.

A défaut d'accord, ils désignent, de commun accord, un médecin qui tranchera le différend.

Les frais résultant de ces consultations sont supportés par le candidat si la décision d'inaptitude est confirmée.

**Article 28.** Les agents visés à l'Article 26 sont soumis aux examens médicaux périodiques, conformément aux dispositions des articles 30 et suivants du Chap. IV du Code du Bien-être au travail (A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs).

Ces mêmes agents sont soumis à un examen médical de reprise du travail après une absence de quatre semaines au moins, conformément à l'article 35 du Chap. IV du Code du Bien-être au travail.

**Article 29.** Les agents réaffectés, mutés ou promus dans un emploi à risque sont soumis à la vérification des aptitudes physiques, conformément à l'article 26 du Chap. IV du Code du Bien-être au travail.

**Article 30.** Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou aux conditions de travail, conformément à l'article 52 du Chap. IV du Code du Bien-être au travail, le Collège communal décide les mesures suivantes :

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

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

3° si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.

**Article 31. Conformément à l'A.R. du 28 mai 2003, il est mis en place une procédure de reclassement professionnel afin de 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.**

**Par. 1er -** 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.

**Par. 2 -** 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.

**Par. 3 -** 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.

**Par. 4 -** Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours.

**Par. 5 -** Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27 du Chap. IV du Code du Bien-être au travail, 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.

**Par. 6 -** 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.

**Par. 7 -** Le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables, qui suivent l'accusé de réception pour donner ou non son accord.

**Par. 8 -** 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 VI - Stage

**Article 32.** 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.

La durée totale de la prolongation ne peut excéder un an.

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation insuffisante, conformément à l'Article 36.

Une dispense de stage pourra être accordée par le Conseil communal pour des services prestés comme contractuel au sein de l'administration communale si ceux-ci sont au moins équivalents à la durée du stage imposé.

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.

**Article 33.** Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris en Annexe II du statut administratif.

**Article 34.** **Par. 1er -** Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par le Secrétaire communal ou le supérieur hiérarchique, conformément à l'annexe II.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'Article 11.

Celui-ci peut formuler des observations écrites, par lettre notifiée de la manière prévue à l'Article 12.

**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 le Secrétaire communal.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'Article 11.

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 12 ;

2° la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Collège communal.

**Par. 3 -** Si cette évaluation donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du Secrétaire communal dans les quinze jours de la notification.

**Par. 4 -** Celui-ci, après avoir entendu l'intéressé, éventuellement assisté d'une personne de son choix, pourra faire une autre proposition qui sera jointe à l'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition.

**Par. 5 -** Il appartiendra alors au Collège de trancher définitivement.

Les fiches d'évaluation sont en outre transmises au Conseil communal pour information.

**Article 35.** Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Collège propose au Conseil communal :

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

Celui-ci entend l'agent soit à sa demande, conformément à l'Article 34, soit d'initiative.

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

En cas de prolongation de stage, il sera à nouveau fait application de l'Article 11.

**Article 36.** Par dérogation à l'Article 34, alinéa 1er, lorsqu'une fiche d'évaluation insuffisante est dressée pendant la période de stage, le Collège communal peut convoquer le Conseil communal en vue de proposer à celui-ci le licenciement anticipé de l'agent.

Il est procédé conformément à l'Article 33 et à l'Article 34.

**Article 37.** 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.

**Article 38.** Avant d'entrer en fonction, les agents nommés à titre définitif prêtent, devant le Bourgmestre, le serment légal.

**Article 39.** Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'Article 11.

Il est dû à l'agent une indemnité correspondant à un mois de traitement.

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

Il appartiendra à l'Administration de verser les cotisations de Sécurité Sociale, secteur chômage dues par l'employeur en application des articles 7 à 13 de la loi du 20/7/93 portant des dispositions sociales et diverses.

# Chapitre VII - Carrière

Les dispositions du présent chapitre ne sont applicables qu'aux agents statutaires.

**Article 40.** 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, 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 ;
- 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.

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté est calculée au prorata des prestations effectives.

**Article 41.** L'agent est nommé à un grade.

A chaque grade correspond une ou plusieurs échelles, compte tenu du principe de l'évolution de carrière.

**Article 42.** En évolution de carrière, l'agent obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux critères d'ancienneté, d'évaluation et de formation fixés dans le statut pécuniaire.

**Article 43.** **Par. 1er -** Sous l'autorité du Collège communal, le Secrétaire communal procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

**Par. 2 -** Dans l'intérêt du service, dûment motivé ou à la demande de l'agent en activité de service celui-ci peut, durant sa carrière, être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

L'agent a la possibilité de solliciter un changement d'affectation.

**Article 44.** **Par. 1er -** La promotion est la nomination d'un agent à un grade supérieur. Elle n'a lieu qu'en cas de vacance d'un emploi à conférer.

**Par. 2 -** Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions fixées à l'annexe I du présent statut. La condition relative à l'évaluation de l'agent est appréciée en fonction de la dernière évaluation le concernant.

**Par. 3 -** Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de la nomination.

**Article 45.** **Par. 1er -** 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 11.

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

**Par. 2 -** L'avis contient l'énoncé précis de l'emploi déclaré vacant ainsi que les conditions générales et particulières auxquelles la nomination est subordonnée.

**Par. 3 -** 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.

**Par. 4 -** Il est fait acte de candidature de la manière prévue l'Article 12.

**Article 46.** **Par. 1er -** Le Conseil communal arrête, pour chaque grade de promotion, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, le mode de constitution du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation.

**Par. 2 -** En application de la loi du 19/12/1974, de l'A.R. du 28/09/1984 et de l'A.R. du 29/08/1985, le point figurera à l'ordre du jour du comité particulier de négociation.

**Par. 3 -** Le jury est désigné par le Collège communal.

**Par. 4 -** Conformément à l'A.R. du 28/09/1984 portant exécution de la loi du 19/12/1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter par un délégué auprès du jury de chaque concours ou examen de recrutement de membre du personnel, ainsi qu'auprès du jury de chaque concours, épreuve ou examen organisé pour les membres du personnel, qu'elle représente.

Le délégué doit s'abstenir de toute intervention dans le déroulement normal du concours, de l'épreuve ou de l'examen, et ne peut prendre part à la délibération du jury. Il ne peut prendre connaissance du procès-verbal des opérations, ni recevoir une copie de celui-ci. Toutefois, il peut faire acter ses remarques sur le déroulement du concours, de l'examen ou de l'épreuve, dans une annexe au procès-verbal. Elles en seront avisées 10 jours calendrier avant l'examen

**Article 47.** Le Conseil communal examine, sur base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

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

**Article 48.** L'acte de nomination est motivé.

**Article 49.** Le Conseil communal peut assortir la nomination dans la promotion d'une clause comportant une période de probation d'une durée maximale de 1 an.

**Article 50.** L'Article 34 est applicable à cette période probatoire.

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

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

A défaut, la promotion devient définitive.

**Article 51.** **Par. 1er -** Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, à un membre du C.P.A.S. 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 -** A défaut d'application du paragraphe précédent, l'emploi est conféré par promotion, à sa demande, à un agent définitif du C.P.A.S. 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 12, paragraphe 1er, alinéas 1 à 3.

**Par. 4 -** Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des C.P.A.S. et des communes qui ont un même ressort.

**Article 52.** A défaut d'application de l'Article 51, l'agent en surnombre du C.P.A.S. 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 C.P.A.S. qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel.

# Chapitre VIII - Régime disciplinaire

**Article 53.** Le régime disciplinaire du personnel statutaire est fixé par les articles L1215-1 à 1215-27 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

### Section 1 - Du champ d'application

**Article 54.** Les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les membres du personnel communal, à l'exception du personnel engagé par contrat de travail et du personnel visé à l'article 24 de la Constitution.

Les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires pour les agents contractuels sont celles contenues dans la loi du 03 juillet 1978 sur les contrats de travail.

### Section 2 - Des faits répréhensibles

**Article 55.** Les sanctions disciplinaires visées à l'Article 56 peuvent être infligées pour les motifs suivants :

1° manquements aux devoirs professionnels ;

2° agissements qui compromettent la dignité de la fonction ;

3° infraction à l'interdiction visée aux articles L1124-5, 1124-38, 1124-39 et 1214-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

### Section 3 - Des sanctions disciplinaires

**Article 56.** Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées aux membres du personnel communal :

1° sanctions mineures :

- l'avertissement ;
- la réprimande.

2° sanctions majeures :

- la retenue de traitement ;
- la suspension ;
- la rétrogradation.

3° sanctions maximales :

- la démission d'office ;
- la révocation.

**Article 57.** La retenue de traitement ne peut excéder trois mois de traitement.

Elle peut s'élever au maximum à vingt pour cent du traitement brut.

La commune garantit à l'intéressé un traitement net égal au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 instituant le droit à l'intégration sociale.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

**Article 58.** La peine de la suspension est prononcée pour une période de trois mois au plus. La peine de la suspension entraîne, pendant sa durée, la privation de traitement.

La commune garantit à l'intéressé un traitement net égal au revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 instituant le droit à l'intégration sociale.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

**Article 59.** La rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de traitement inférieure ou qui occupe dans la hiérarchie, un rang inférieur.

Dans tous les cas, le grade dans lequel la rétrogradation est appliquée doit figurer dans le classement hiérarchique des grades du cadre dont l'intéressé relève.

La rétrogradation ne s'applique pas au Secrétaire communal, au Secrétaire adjoint et au receveur local.

**Section 4 - De l'autorité compétente**

**Dispositions générales**

**Article 60.** Le Conseil communal peut, sur rapport du Secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunéré par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales, les sanctions disciplinaires prévues à l'Article 56.

Il n'y a pas lieu à rapport du Secrétaire communal pour les sanctions à infliger au Secrétaire, au Secrétaire adjoint ou au receveur local.

**Article 61.** Le Collège communal peut, sur rapport du Secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunéré par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales, les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande, de la retenue de traitement et de la suspension pour un terme qui ne pourra excéder un mois.

L'alinéa 1$^{er}$ ne s'applique pas au Secrétaire, au Secrétaire adjoint ou au receveur local.

**Disposition relative au receveur régional**

**Article 62.** Le gouverneur de province peut infliger au receveur régional les sanctions disciplinaires mentionnées à l'Article 56.

**Section 5 - De la procédure**

**Article 63.** Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été entendu en ses moyens de défense sur tous les faits mis à sa charge par l'autorité qui la prononce.

Pendant le cours de la procédure, l'intéressé peut se faire assister par un défenseur de son choix.

**Article 64.** Préalablement à l'audition, l'autorité disciplinaire constitue un dossier disciplinaire.

Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à charge.

**Article 65.** Au moins douze jours ouvrables avant sa comparution, l'intéressé est convoqué pour l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.

La convocation doit mentionner :
1° tous les faits mis à charge ;
2° le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué ;
3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
4° le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix ;
5° le lieu où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté ;
6° le droit de l'intéressé de demander la publicité de l'audition, s'il doit comparaître devant le Conseil de l'action sociale ;
7° le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition.

**Article 66.** A partir de la convocation à comparaître devant l'autorité disciplinaire jusqu'à la veille de la comparution, l'intéressé et son défendeur peuvent consulter le dossier disciplinaire et communiquer par écrit, s'ils le souhaitent, les moyens de défense à l'autorité disciplinaire.

**Article 67.** Il est dressé procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue.

Si le procès-verbal est dressé à l'issue de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et l'intéressé est invité à le signer.

Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué à l'intéressé dans les huit jours de l'audition avec invitation à le signer.

En tout cas, au moment de la signature, l'intéressé peut formuler des réserves ; s'il refuse de signer, il en est fait mention.

Si l'intéressé a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté à l'audition, l'autorité disciplinaire établit, selon le cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Le procès-verbal de l'audition, de renonciation ou de non-comparution comprend l'énumération de tous les actes de procédure requis par la loi et mentionne si chacun d'eux a été accompli.

**Article 68.** L'autorité disciplinaire peut décider d'office ou sur requête de l'intéressé ou de son défenseur d'entendre des témoins.

En ce cas, l'audition des témoins a lieu en présence de l'intéressé et, si ce dernier l'a demandé et si l'autorité disciplinaire y consent, publiquement.

Le témoin convoqué peut s'opposer à être entendu en public.

**Article 69.** **Par. 1er -** L'autorité disciplinaire se prononce sur la sanction disciplinaire à infliger, dans les deux mois de la clôture du procès-verbal de la dernière audition, de renonciation ou de non-comparution.

Si aucune décision n'est prise dans le délai susvisé, l'autorité disciplinaire est réputée renoncer aux poursuites pour les faits mis à charge de l'intéressé.

**Par. 2 -** Si la peine disciplinaire est infligée par le Conseil communal ou le Collège communal, les membres de ces organes qui n'étaient pas présents en permanence durant l'ensemble des auditions, ne peuvent prendre part aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer.

**Par. 3 -** La décision infligeant la sanction disciplinaire est motivée en la forme.

**Article 70.** Au cas où le Conseil communal est compétent pour infliger une sanction disciplinaire, l'audition a lieu en public lorsque l'intéressé le demande.

**Article 71.** La décision motivée est notifiée sans tarder à l'intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception.

A défaut de notification de la décision dans le délai de dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée. Des poursuites disciplinaires pour les mêmes faits ne peuvent être engagées.

La notification de la décision fait mention des recours prévus par la loi et du délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

**Article 72.** Lorsque le gouverneur de province et le bourgmestre agissent en tant qu'autorité disciplinaire, ils sont tenus de respecter l'interdiction visée à l'article L1122-19, 1° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Le cas échéant, ils doivent se faire remplacer.

**Section 6 - De la radiation de la sanction disciplinaire**

**Article 73.** Sans préjudice de leur exécution, les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande et de la retenue de traitement, sont radiées d'office du dossier individuel des membres du personnel après une période dont la durée est fixée à :

- 1 an pour l'avertissement ;
- 18 mois pour la réprimande ;
- 3 ans pour la retenue de traitement.

Sans préjudice de leur exécution, les sanctions disciplinaires de la suspension et de la rétrogradation, peuvent, à la demande de l'intéressé, être radiées par l'autorité qui les a infligées après une période dont la durée est fixée à :

- 4 ans pour la suspension ;
- 5 ans pour la rétrogradation.

L'autorité disciplinaire ne peut refuser la radiation visée à l'alinéa 2, que si de nouveaux éléments, susceptibles de justifier un tel refus, sont apparus.

Le délai visé aux alinéas 1er et 2 prend cours à la date à laquelle la sanction disciplinaire a été prononcée.

**Section 7 - De la suspension préventive**

**Article 74.** Lorsqu'un membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou disciplinaires et que sa présence est incompatible avec l'intérêt du service, la personne concernée peut être suspendue préventivement à titre de mesure d'ordre.

**Article 75.** L'autorité qui est compétente pour infliger une sanction disciplinaire, l'est également pour prononcer une suspension préventive.

Par dérogation à l'alinéa 1er, tant le Collège communal que le Conseil communal est compétent pour prononcer une suspension préventive à l'égard du Secrétaire, du Secrétaire adjoint et du receveur local.

Toute suspension préventive prononcée par le Collège communal cesse immédiatement d'avoir effet si elle n'est pas confirmée par le Conseil communal à sa plus prochaine réunion.

**Article 76.** **Par. 1er -** La suspension préventive est prononcée pour un terme de quatre mois au plus.

En cas de poursuites pénales, l'autorité peut proroger ce terme pour des périodes de quatre mois au plus pendant la durée de la procédure pénale, moyennant le respect de la procédure visée à l'Article 78.

**Par. 2 -** Si aucune sanction disciplinaire n'est infligée dans le délai susvisé, tous les effets de la suspension préventive sont supprimés.

**Article 77.** Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou lorsqu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires, l'autorité qui prononce la suspension préventive peut décider que celle-ci comportera retenue de traitement et privation des titres à l'avancement.

La retenue du traitement ne peut excéder la moitié de celui-ci.

La commune garantit à l'intéressé un traitement net égal au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 instituant le droit à l'intégration sociale.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

**Article 78.** Avant de pouvoir prononcer une suspension préventive, il appartient à l'autorité d'entendre l'intéressé conformément à la procédure visée à la section 5 du présent chapitre, le délai de douze jours ouvrables fixé à l'Article 65 étant toutefois réduit à cinq jours ouvrables. En cas d'extrême urgence, l'autorité peut prononcer immédiatement la suspension préventive, à charge d'entendre l'intéressé tout de suite après la décision, conformément à la procédure visée à l'alinéa 1er.

**Article 79.** La décision prononçant la suspension préventive est notifiée sans tarder à l'intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise contre accusé de réception.

A défaut de notification de la décision dans un délai de dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée. L'autorité ne peut prononcer une suspension préventive pour les mêmes faits.

**Article 80.** Si une suspension préventive avec maintien du traitement complet précède la sanction disciplinaire, celle-ci entre en vigueur le jour où elle est prononcée.

Si à la suite d'une suspension préventive avec retenue de traitement et privation des titres à l'avancement, la sanction disciplinaire de l'avertissement ou de la réprimande est infligée, celle-ci entre en vigueur le jour où elle est prononcée ; la suspension préventive est réputée rapportée et l'autorité rembourse le traitement retenu à l'intéressé.

Si, à la suite d'une suspension préventive avec retenue de traitement et privation des titres à l'avancement, la sanction disciplinaire de la retenue de traitement, de la suspension, de la rétrogradation, de la démission d'office ou de la révocation est infligée, la sanction disciplinaire peut produire ses effets au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la suspension préventive ; le montant du traitement, retenu pendant la suspension préventive, est déduit du montant de la perte de traitement liée à la sanction disciplinaire ; si le montant du traitement retenu est plus important que le montant de la perte de traitement liée à la sanction disciplinaire, l'autorité rembourse la différence à l'intéressé.

**Section 8 - De la prescription de l'action disciplinaire**

**Article 81.** L'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance.

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour où l'autorité judiciaire informe l'autorité disciplinaire qu'une décision définitive est intervenue ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

Si la décision de l'autorité disciplinaire est annulée par le Conseil d'Etat ou annulée ou non approuvée par l'autorité de tutelle, l'autorité disciplinaire peut reprendre les poursuites disciplinaires à partir de la notification de l'arrêt du Conseil d'Etat ou de la décision de l'autorité de tutelle, pendant la partie du délai visé à l'alinéa premier qui restait à courir lorsque les poursuites ont été intentées.

# Chapitre IX - Positions administratives

**Article 82.** L'agent statutaire 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 I - Activité de service

**Article 83.** Sauf disposition contraire, l'agent en activité a droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la formation.

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

**Article 84.** La durée hebdomadaire moyenne de travail est de 38 heures réparties sur 5 jours/semaine conformément à la loi du 4/12/2000 fixant certains aspects de l'aménagement de travail dans le secteur public. L'horaire de travail est établi sur le règlement de travail. Le Collège communal détermine les prestations de service dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

En cas de nécessité, les ouvriers ou employés pourront être tenus de travailler en dehors de ces heures lorsque les travaux revêtent un caractère d'urgence ou sont indispensables en tant que services publics conformément à la législation.

Ces heures de prestation donneront droit à récupération ou rémunération, suivant la décision du Collège.

Tout retard est sanctionné par les dispositions prévues au présent statut sauf s'il est dû à une cause survenant sur le chemin du travail et est indépendant de la volonté du travailleur ; dans ce cas la raison invoquée sera communiquée au chef direct.

### Section 2 - Non-activité

**Article 85.** L'agent statutaire est en non-activité :

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

2° lorsqu'il accomplit en temps de paix certaines prestations militaires ;

3° en cas de suspension disciplinaire ;

4° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de l'Article 163 ;

5° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des dispositions comprises entre l'Article 157 et l'Article 162.

**Article 86.** Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement sauf pour les points 4° et 5° de l'Article 85.

### Section 3 - Disponibilité

La présente section ne s'applique qu'aux agents définitifs.

**Article 87.** La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.

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

**Article 88.** La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par suppression d'emploi, 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 du centre, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

**Article 89.** Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis à la retraite sans préjudice des dispositions de l'article 83 de la loi du 05/08/1978.

**Article 90.** 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 204 et des dispositions légales et réglementaires.

**Article 91.** L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître, à l'initiative de l'autorité dont il dépend, devant le Service médical MEDEX.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant le Service médical MEDEX, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

**Article 92.** L'agent est tenu de notifier à l'administration un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

**Article 93.** 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 94.** L'agent en disponibilité retrouve son emploi lorsqu'il reprend son activité ou un emploi correspondant à son grade ou à un grade équivalent.

**Article 95.** 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 Secrétaire communal.

## 1. Disponibilité pour maladie

**Article 96.** Est mis d'office en disponibilité l'agent dont l'absence pour maladie se prolonge au-delà du congé auquel il peut prétendre en application de l'Article 146.

**Article 97.** L'agent en disponibilité pour maladie conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

**Article 98.** Il perçoit un traitement d'attente égal à 60% du dernier traitement d'activité. Dès lors, 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 99.** Par dérogation à l'article précédent, 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.

Le Service médical 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 100.** La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de :

- interruption de la carrière professionnelle
- congés pour prestations réduites
- régimes de départ anticipé à mi-temps
- régime de la semaine volontaire de quatre jours

Pour l'application de l'Article 93, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

## 2. Disponibilité par suppression d'emploi

**Article 101.** 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 dans le cadre de l'évolution de carrière.

**Article 102.** 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.

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20%.

Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30$^{es}$, être inférieur à autant de fois 1/30$^{e}$ 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 93.

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.

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 pour convenance personnelle

**Article 103.** L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle. La demande doit être introduite au minimum un mois à l'avance sauf cas d'urgence.

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

**Article 104.** L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie ou d'infirmité contractée durant sa période de disponibilité.

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

**Article 105.** 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 204.

En tout état de cause, la durée de la période de disponibilité pour convenance personnelle est limitée à 24 mois sur l'ensemble de la carrière.

# Chapitre X - Régime des congés

### Dispositions générales

**Article 106.** Les agents ne peuvent s'absenter de leur service s'ils n'ont obtenu au préalable un congé ou une dispense de service.

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 107.** Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou qui dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en non activité (sans traitement).

Le présent article ne s'applique pas à l'agent engagé par contrat de travail

**Article 108.** Toutes les modifications légales, décrétales et réglementaires ultérieures à l'adoption des présents statuts et relatives aux congés seront automatiquement applicables au personnel et feront l'objet d'une modification du présent statut.

### Section I - Vacances annuelles

**Article 109.** **Par. 1er -** Les agents statutaires et contractuels ont droit à un congé annuel de vacances pris selon les règles en vigueur dans le secteur public, c'est-à-dire en fonction des prestations dans l'année en cours et dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :

- moins de quarante-cinq ans : vingt-six jours ouvrables ;
- de quarante-cinq à quarante-neuf ans : vingt-sept jours ouvrables ;
- à partir de cinquante ans : vingt-huit jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent dans le courant de l'année.

**Par. 2 -** Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service par journée ou par demi-journée uniquement.

S'il est fractionné, à la demande de l'agent, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine. S'il est fractionné à la demande du Collège communal, il doit comporter au moins une période de deux semaines.

Les congés du 15 juin au 15 septembre devront être demandés avant le 15 mai, les autres congés se demandent deux jours ouvrables à l'avance, sauf cas de force majeure.

Les congés sont demandés au moyen du formulaire mis à la disposition du personnel.

Les congés sont accordés par le Secrétaire communal sur proposition du chef de service. Ils doivent être pris dans l'année civile à laquelle ils se rapportent. Toutefois, les jours de congés qui n'auraient pas pu être pris peuvent être reportés à l'année civile suivante et pris avant le 15 avril.

**Par. 3 -** Si, par suite des nécessités du service, l'agent n'a pas 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.

**Par. 4 –** Le congé annuel de vacances est réduit à due concurrence lorsqu'un agent ne compte pas une année complète de service ou lorsqu'il obtient les congés ou autorisations suivants :

1° Les congés pour des motifs impérieux d'ordre familial ;
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 ou dans une institution subventionnée prévus à l'Article 114 ;
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 justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
5° Les congés pour prestations réduites pour maladie ;
6° Les congés pour mission ;
7° Le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
8° 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 ;
9° La semaine volontaire de 4 jours ;
10° Le départ anticipé à mi-temps.

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

**Par. 5 -** Les agents jouissent d'un congé annuel de vacances supplémentaires dont la durée est fixée comme suit, selon leur âge :

- à soixante ans : un jour ouvrable ;
- à soixante et un ans : deux jours ouvrables ;
- à soixante-deux ans : trois jours ouvrables ;
- à soixante-trois ans : quatre jours ouvrables ;
- à soixante-quatre ans : cinq jours ouvrables.

Le paragraphe premier, alinéa 2, et le paragraphe 4 ne sont pas applicables au congé de vacances supplémentaires.

**Par. 6 -** Lorsque l'agent est en état d'incapacité de travail pendant ses vacances, les journées couvertes par certificat médical sont transformées en congé pour maladie, avec un maximum de 10 jours ouvrables par an.

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

**Article 110.** Le Collège communal peut accorder un maximum de deux jours de congé supplémentaires.

**Section 2 - Jours fériés**

**Article 111.** Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants :

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

Ils sont également en congé les 27 septembre, 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre.

Si une des journées précitées coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un jour de congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Le Collège communal 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 une récupération équivalente au double des heures prestées, à l'exclusion du personnel pour lequel un contrat de travail prévoit ces prestations.

Toutefois, si le jour férié, l'agent est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

**Section 3 - Congés de circonstances**

**Article 112.** Outre les congés annuels de vacances, des congés de circonstances sont accordés aux agents dans les limites fixées ci-après.

Nature de l'événement et maximum autorisé :

1° Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables.

2° Mariage d'un enfant de l'agent : 2 jours ouvrables.

3° Mariage d'un enfant du conjoint de l'agent, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du père ou de la mère, d'un beau-père ou de la belle-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'agent : 1 jour ouvrable.

4° Décès du conjoint de l'agent, de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec qui cohabite avec l'agent : 4 jours ouvrables.

5° Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables.

6° Décès d'un parent ou allié au deuxième ou troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.

7° Décès du beau-frère ou de la belle-sœur de l'agent, n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.

8° Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service : 2 jours ouvrables.

9° La communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement d'un culte reconnu autre que la religion catholique : 1 jour ouvrable.

10° Ordination ou entrée au couvent ou tout autre évènement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, de son conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'agent : 1 jour ouvrable.

11° Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de la naissance, l'agent vit en couple : 10 jours ouvrables, avec pour ce qui concerne le travailleur contractuel, paiement du complément non pris en charge par la mutuelle durant les 7 derniers jours du congé.

12° La participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle vit l'agent au moment de l'événement en couple : 1 jour ouvrable.

13° La participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : 1 jour ouvrable.

14° La convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire.

15° L'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de Secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours ouvrables.

A l'exception du congé prévu au 11° susvisé lequel peut être pris dans un délai de quatre mois après l'évènement, ces congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou dans les 3 jours de celui-ci, à défaut de quoi ils sont perdus.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

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

Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

**Section 4 - Congés exceptionnels**

**Article 113.** 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 l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, un enfant, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse ;

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

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

Lorsqu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident, une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent auprès de la personne malade ou accidentée.

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par an ; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Si le cas de force majeure survient au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

**Article 114.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents :

1° 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 ;

2° pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, communautaires, régionales, provinciales ou communales.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant soit à la durée normale du stage ou de la période d'essai, soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

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

Sauf pour les contractuels, les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

L'agent qui désire bénéficier de ces congés communique, par écrit, au Collège communal la date à laquelle le congé prendra cours ainsi que sa durée au moins 1 mois à l'avance. Ce délai peut être plus court si le Collège marque con accord.

Le Collège communal 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.

**Article 115.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il peut être accordé aux agents un congé :

1° pour suivre des cours relatifs à la sécurité dans le cadre de la protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, 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 en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;

3° pour suivre des cours de promotion sociale ou de post-formation dont la durée ne peut excéder 10 jours ouvrables par an (A.R. du 21.08.1970 et ses modifications ultérieures).

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

**Article 116.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le Collège communal peut accorder aux agents des congés pour accompagner et assister des handicapés 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 handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

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.

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an ; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

**Article 117.** L'agent obtient un congé de 10 jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins ; il est assimilé à une période d'activité de service.

**Article 118.** L'agent obtient un congé pour don d'organes ou de tissus. Ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Section 5 - Congés pour motifs impérieux d'ordre familial**

**Article 119.** **Par. 1er -** L'agent (stagiaire et statutaire et contractuel) a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an ; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

**Par. 2 -** Outre le congé prévu au précédent alinéa, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour :

a) hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent ;
b) accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ;
c) accueil pendant les vacances scolaires ou en cas de fermeture annuelle de l'institution, 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 de majorer les allocations familiales ;
d) accueil pendant les périodes de vacances scolaires des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Ce congé est alors pris par période de cinq jours ouvrables au moins. Cependant, la période de cinq jours peut être réduite d'un ou plusieurs jours si dans cette période tombent un ou plusieurs jours fériés.

**Par. 3 -** La durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence dans les mêmes conditions que celle fixées à l'Article 109 par. 4, ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée à l'alinéa précédent.

**Par. 4 -** Le congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

Le congé de maladie est provisoirement suspendu durant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial. Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial qui coïncident avec un congé pour maladie ne sont pas comptabilisés comme congés de maladie.

**Section 6 - Protection de la maternité**

1. **Références légales**

**Article 120.** Le congé de maternité est régi par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Il est octroyé à l'agent féminin statutaire et contractuel. Les paragraphes relatifs à la rémunération ne concernent toutefois que le personnel statutaire.

**Article 121.** L'assimilation des périodes de congé de maternité à de l'activité de service et le droit pour le membre du personnel à sa rémunération sont considérés comme droits minimaux en vertu de l'arrêté royal fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, §5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

### 2. Définition

**Article 122.** L'agent qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

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

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

**Article 123.** A la demande de l'agent féminin, l'administration est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'agent remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

**Article 124.** L'agent ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

### 3. Conditions et modalités d'octroi

**Article 125.** La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou plus de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

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 accordé en application de l'Article 131 ne peut couvrir plus d'une semaine.

**Article 126.** Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les cinq semaines qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la période de la position administrative de l'intéressée.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie due à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précédent la date réelle de l'accouchement.

**Article 127.** 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 128.** A la demande de la travailleuse, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi précitée, prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

L'agent conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

**Article 129.** Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces congés de repos postnatal selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

**Article 130.** Sont assimilés à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal :

1° Le congé annuel de vacances ;

2° Les jours fériés, les jours de remplacement et les jours de repos compensatoire accordés en application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;

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

4° Le congé pour motif impérieux d'ordre familial ;

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

**Article 131.** A la demande de l'agent, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, d'une période d'une semaine, lorsque l'agent a été absent pour maladie due à la grossesse pendant l'ensemble de la période à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue.

**Article 132.** En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

**Article 133.** En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par le statut de la commune.

### 4. Incidences sur la carrière

**Article 134.** Aucune. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

### 5. Particularités

**Article 135.** L'Article 125, l'Article 126 et l'Article 127 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181e jour de gestation.

**Article 136.** Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines.

A cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

## Section 7 - Pauses d'allaitement

**Article 137.** **Par. 1er -** L'agent féminin stagiaire, statutaire et contractuelle peut obtenir des périodes de pause d'allaitement dont la durée est fixée comme suit :

- pour des prestations journalières de 4 heures et plus : l'agent féminin a droit à une pause d'une demi-heure
- pour des prestations journalières de 7h30 au moins, l'agent féminin a droit à deux pauses d'une demi-heure qui peuvent être prises en une fois.

**Par. 2 -** Ces pauses d'allaitement peuvent couvrir une période jusqu'à sept mois après la naissance, éventuellement prolongée de deux mois maximum si l'état de santé de l'enfant le justifie.

**Par. 3 -** La preuve d'allaitement est à fournir et à renouveler tous les mois (attestation du centre de consultation des nourrissons ou certificat médical)

**Par. 4 -** Une demande écrite doit être adressée au Collège communal au moins deux mois à l'avance, sauf si le Collège communal accepte un délai plus court. Le moment de la journée où est prise la pause d'allaitement est déterminé de commun accord entre le Collège communal et l'agent

**Par. 5 -** Le congé est rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

## Section 8 - Congé de paternité

**Article 138.** L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

**Article 139.** En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale au maximum de la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Secrétaire communal par écrit dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionnera la date du début du congé de paternité et la durée probable de l'absence.

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

**Article 140.** **Par. 1er -** En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant ;
- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;
- l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

**Par. 2 -** Ce congé de paternité se termine au moment où l'hospitalisation de la mère a pris fin au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

**Par. 3 -** L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Secrétaire communal par écrit avant le début du congé de paternité. Cet écrit mentionnera la date du début du congé ainsi que la durée probable de l'absence. Une attestation médicale certifiant l'hospitalisation de la mère pendant une durée de plus de sept jours et mentionnant la date à laquelle le nouveau-né a quitté l'hôpital doit également parvenir à l'administration dans les plus brefs délais.

**Par. 4 -** Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.

**Section 9 - Congé parental - Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière**

**<u>Congé parental</u>**

**Article 141.** Un congé parental de 3 mois maximum est accordé à l'agent (stagiaire ou statutaire) en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans. A la demande l'agent, le congé est fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.
Ce congé doit être demandé au moins trois mois à l'avance, à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court.

**<u>Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière</u>**

**Article 142.** **Par. 1er -** Afin de prendre soin de son enfant, l'agent (stagiaire, statutaire et contractuel) en activité de service a droit à un congé parental :

- d'une période de trois mois au maximum dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle visée à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ;
- d'une période de six mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein ;
- d'une période de quinze mois d'interruption de carrière professionnelle à raison d'un cinquième comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein.

**Par. 2 -** Les mois d'interruption de carrière ne doivent pas nécessairement se suivre. Le travailleur peut répartir la période d'interruption à sa guise :

- en périodes d'un mois dans le cas d'une interruption complète des activités ;
- en périodes de deux mois ou d'un multiple de deux dans le cas d'une interruption de moitié ;
- en périodes de cinq mois ou d'un multiple de 5 dans le cas d'une réduction d'1/5.

**Par. 3 -** Le travailleur peut également combiner les différentes formes d'interruption.

**Par. 4 -** Le congé parental peut être pris de la naissance de l'enfant jusqu'à ses douze ans.

**Par. 5 -** En cas d'adoption : le congé parental peut être pris pendant une période qui court à partir de son inscription comme membre du ménage (inscription au registre de la population ou au registre des étrangers) et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

**Par. 6 -** La condition de douzième anniversaire doit être satisfaite eu plus tard pendant la période de congé parental.

**Par. 7 -** Le congé est assimilé à une période d'activité de service. Il n'est pas rémunéré mais une allocation est accordée par l'Office national de l'Emploi à l'agent qui interrompt sa carrière dans le cadre du congé parental.

**Article 143.** L'agent qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné avant qu'il n'ait acquis le statut d'agent, ne peut plus bénéficier pour le même enfant des dispositions de l'Article 141 et de l'Article 142.

**Section 10 - Congé d'accueil en vue de l'adoption, du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officieuse**

**Article 144. Par. 1er -** Un congé d'adoption est accordé à l'agent (statutaire, stagiaire et contractuel) qui adopte un enfant de moins de dix ans.

**Par. 2 -** 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. A la demande de l'agent, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

**Par. 3 -** L'agent qui désire bénéficier de ce congé par application du présent article communique au Collège communal la date à laquelle le congé prendra cours. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le Collège communal n'accepte un délai plus court à la demande de l'agent.

L'agent doit présenter les documents suivants :

- une attestation délivrée par l'autorité compétente qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant l'accueil de l'enfant.
- 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.

**Par. 4 -** 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 145. Par. 1er -** Un congé d'accueil est accordé à l'agent (statutaire, stagiaire et contractuel) qui assure la tutelle officieuse 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.

**Par. 2 -** Le congé est de six semaines au plus pour un enfant de moins de trois 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 être fractionné.

**Par. 3 -** 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.

**Par. 4 -** Si l'agent est marié et si son conjoint est également agent de la commune, ces congés peuvent, à la requête des adoptants, être scindés entre eux.

**Par. 5 -** Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier des congés.

**Par. 6 -** Le congé d'accueil n'est accordé que pour autant que le conjoint qui n'en bénéficie pas exerce une occupation lucrative en dehors du foyer.

**Par. 7 -** Le congé est assimilé à une période d'activité de service et est rémunéré. Le congé met fin aux régimes d'interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps.

**Par. 8 -** Remarque : en ce qui concerne les agents contractuels, ce congé leur est accordé dans la mesure où ils n'ont pas fait usage de l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## Section 11 - Congé pour maladie

### 1. Dispositions générales

**Article 146.** **Par. 1er -** La présente section s'applique uniquement à l'agent statutaire ou stagiaire.

**Par. 2 -** Les agents contractuels sont soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 et de l'Arrêté royal du 30.03.1967.

**Par. 3 -** Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, l'agent peut obtenir soixante-trois jours ouvrables de congé.

Les congés pour maladie ou infirmité antérieurs au 1er janvier 1988 ne sont comptés pour chaque agent que pour sept dixièmes.

**Par. 4 -** Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Communauté, (...) ou un Institut médico-pédagogique. Lorsque l'agent ou le stagiaire a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies.

**Par. 5 -** Dans l'hypothèse où l'agent demande la valorisation des services effectifs antérieurs en application de l'alinéa précédent, elle ne sera accordée que pour les périodes couvertes par une attestation délivrée par la ou les administrations à laquelle ou auxquelles il a appartenu et qui spécifie le nombre de jours d'absence pour maladie ou infirmité dont il a bénéficié ainsi que les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article.

**Par. 6 -** Il est accordé 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 déduit 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.

**Par. 7 -** Les vingt et un jours visés au paragraphe 3 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 obtenu un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé pour mission, un congé pour interruption de carrière ou un congé exceptionnel ;
2) a été placé en non-activité en application de l'Article 85 ;
3) a été placé, à sa demande, en disponibilité pour convenance personnelle ;
4) a été absent pour maladie ou accident sauf accident du travail ou sur le chemin du travail et maladie professionnelle ;
5) a bénéficié du départ anticipé à mi-temps ;
6) a bénéficié de la semaine volontaire de quatre jours ;
7) a obtenu un congé pour mission ;
8) a bénéficié d'un congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
9) a bénéficié d'un congé pour lui 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 ;

10) a bénéficié d'un congé pour lui permettre de présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, communautaires, régionales, provinciales ou communales.

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

**Par. 8 -** Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie ou infirmité sont comptabilisés.

**Par. 9 -** Lorsque l'agent effectue, conformément aux sections 12 et 13 du présent chapitre, des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu du paragraphe 3, au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence.

**Par. 10 -** 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. 11 -** Pour l'agent qui a réduit ses prestations par journées entières, sont à comptabiliser comme congé de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

**Par. 12 -** Les congés pour maladie ne mettent pas fin aux congés pour prestations réduites visés aux sections 12 et 13 du présent chapitre, ni aux régimes d'interruption de carrière professionnelle visés à la section 14 du présent chapitre, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visés à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites pendant la durée de la période initialement prévue.

**Par. 13 -** Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial. Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie.

**Par. 14 -** Le congé de maladie est rémunéré. Il est payé en fonction du régime de travail. La période de congé de maladie est assimilée à une période d'activité de service.

Le congé de maladie n'interrompt pas :

- les régimes d'interruption de carrière professionnelle
- le congé pour prestations réduites
- le régime de départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de 4 jours.

**Article 147.** **Par. 1er -** La réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions des articles 39 et suivants du Code du Bien Etre.

**Par. 2 -** Le Secrétaire communal examine la possibilité d'affecter l'agent à un autre emploi, en fonction des recommandations du médecin du travail et des exigences du bon fonctionnement du service.

Il peut d'office réaffecter l'agent dans un emploi d'un grade équivalent.

**Par. 3 -** 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 148.** **Par. 1er -** 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 n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'Article 146 du présent statut.

**Par. 2 -** Le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

- un accident de travail
- un accident survenu sur le chemin du travail
- une maladie professionnelle

**Par. 3 -** En outre, les jours de congé accordés dans ces trois cas de figure, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'Article 146 sauf pour l'application de l'Article 148.

**Par. 4 -** Les agents menacés de maladie professionnelle et qui, selon les modalités fixées par le Roi, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

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

**Article 149.** **Par. 1er -** Les jours de congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'Article 148 ne sont pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'Article 146, que à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la Commune.

**Par. 2 -** Les jours de congé de maladie accordé à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'Article 146, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visés à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelle, coordonnées le 03 juin 1970 ou par toute norme équivalente.

**Par. 3 -** Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent 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. Le quota des congés de maladie n'est pas modifié si la responsabilité du tiers est établie.

**Article 150.** En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du service communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par le règlement du Centre médical.

## 2. Contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident

**Article 151.** **Par. 1er -** L'agent (statutaire, stagiaire, temporaire, contractuel) en congé pour maladie est soumis au contrôle médical du Centre médical MEDEX.

**Par. 2 -** L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte avant d'avoir épuisé la somme des congés à laquelle il avait droit.

**Par. 3 -** L'agent qui par suite de maladie ou d'accident, est empêché d'exercer normalement ses fonctions est tenu d'en informer immédiatement son chef de service et le service du personnel.

**Par. 4 -** Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un jour, l'agent doit introduire le plus rapidement possible un certificat médical auprès du Centre médical MEDEX. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence de l'agent et si l'agent peut se déplacer ou non en vertu d'un contrôle.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'agent introduit immédiatement un certificat médical auprès du Centre médical MEDEX lorsque l'absence pour maladie ou accident ne comporte qu'un seul jour et qu'à trois reprises au cours de l'année civile en cours, l'agent a déjà été absent par suite de maladie ou d'accident pour une durée d'un seul jour.

**Par. 5 -** Si l'agent omet d'introduire un certificat médical auprès de Centre médical MEDEX, il se trouve de plein droit en non-activité.

**Par. 6 -** L'agent est tenu de recevoir le médecin-contrôleur ou de répondre à la convocation lui demandant de se présenter auprès de ce médecin-contrôleur. L'agent ne peut pas refuser l'examen médical.

Le contrôle de l'agent peut se faire à la demande du Collège communal ou à l'initiative de Centre médical MEDEX.

Le contrôle de l'agent peut se faire dès le premier jour d'absence et pendant la totalité de la période d'absence par suite de maladie ou d'accident.

L'examen médical a lieu au domicile ou à l'adresse de résidence de l'agent. En cas d'absence de l'agent, le médecin-contrôleur laisse un avis priant l'agent de se présenter à l'heure mentionné auprès du médecin-contrôle. L'agent qui peut quitter son lieu de domicile ou de résidence, peut également être convoqué par le Centre médical MEDEX pour se présenter en vue d'un examen.

L'agent qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin-contrôleur est placé de plein droit en non-activité.

**Par. 7 -** Le médecin-contrôleur vérifie si l'absence par suite de maladie ou d'accident est justifiée et peut constater tout au plus à cet égard que :

a) l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée ;
b) l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée pour une période plus courte que celle mentionnée sur le certificat médical ;
c) l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement injustifiée.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

Le médecin-contrôleur remet immédiatement, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

Dans les cas visés au présent alinéa sous b) et c) la reprise du travail prend respectivement cours à la date fixée par le médecin-contrôleur ou, sans préjudice du § 10 (en cas de contestation) le premier jour suivant celui de l'examen.

**Par. 8 -** Lorsque l'agent est absent par suite de maladie ou d'accident, un jour et qu'il ne s'est pas fait examiner par un médecin et que le médecin-contrôleur estime après examen médical que l'absence est injustifiée, l'agent se trouve de plein droit en non-activité.

Dans ce cas, l'agent peut toutefois choisir l'utilisation d'un jour de congé annuel de vacances avec l'accord du Collège communal.

**Par. 9 -** Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constations écrites par le médecin du centre médical MEDEX, 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.

Le centre médical MEDEX peut donner au médecin-contrôleur et l'agent peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

**Par. 10 -** Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Si le médecin-arbitre prend une décision négative, la période entre la date de reprise du travail fixé par le médecin-contrôleur et la date de la décision du médecin-arbitre est convertie en non-activité.

**Par. 11 -** Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du Service médical. L'agent en est immédiatement averti par écrit par lettre recommandée à la poste.

**Par. 12 -** 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 du Centre médical MEDEX.

### 3. Prestations réduites pour maladie

**Article 152. Par. 1er -** En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent statutaire peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour maladie. Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours. Les prestations réduites s'effectuent chaque jour, sauf recommandation du service médical de contrôle.

**Par. 2 -** L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier de prestations réduites pour cause de maladie doit avoir obtenu l'avis du médecin du Centre médical MEDEX au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

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

**Par. 3 -** Le médecin désigné par le Centre médical MEDEX 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 qui délivre le certificat médical, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du Centre médical, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

**Par. 4 -** Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constations écrites par le médecin du centre médical MEDEX, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, 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. 5 -** Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constations demeurent couvertes par le secret professionnel.

**Par. 6 -** Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

**Par. 7 -** Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du Service médical. L'agent en est immédiatement averti par écrit par lettre recommandée à la poste.

**Par. 8 -** 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 sa carrière, si le Centre médical MEDEX 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.

A chaque examen le Centre médical MEDEX décide quel est le régime de travail le mieux adapté.

**Article 153.** Sont considérés comme congés, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations.

Ces congés ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congés que l'agent peut encore obtenir en application de l'Article 146.

Par contre, ils sont pris en considération afin de déterminer le nombre de jours de congé annuel de vacance que l'agent peut encore obtenir en application de l'Article 109.

**Article 154.** Le tribunal du travail est compétent pour statuer sur les contestations relatives aux décisions de remise au travail.

**Article 155.** L'Article 147 et l'Article 148§1 du présent statut sont applicables aux absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

### 4. Réaffectation des agents ayant été victimes d'un accident au travail ou d'une maladie professionnelle

**Article 156.** Lorsque un agent (statutaire, stagiaire, temporaire, contractuel) a été victime d'un accident au travail ou sur le chemin du travail ou victime d'une maladie professionnelle, celui-ci a droit, lorsqu'il est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, à être reclassé.

Ce reclassement doit être compatible avec son état de santé, à un emploi correspondant à de telles fonctions. Celui-ci conserve le bénéfice du régime pécuniaire dont il jouissait lors de l'accident ou de la maladie professionnelle.

Cette nouvelle affectation doit faire 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 de concertation de base.

## Section 12 - Prestations réduites pour convenance personnelle

**Article 157.** **Par. 1er -** Le Collège communal peut autoriser l'agent statutaire 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.

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

**Par. 2 -** L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au paragraphe 1er 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.

**Par. 4 -** Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

**Article 158.** L'autorisation visée à l'Article 157 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, selon les mêmes modalités que celles fixées par l'Article 157.

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 159.** À l'initiative soit du Collège communal soit de l'agent intéressé, 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.

**Article 160.** L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient un des congés suivants :

1° congé de maternité, de paternité, congé parental, congé d'adoption et congé d'accueil ;

2° congé pour accomplir un stage ou une période d'essai ;

3° congé pour présenter sa candidature aux élections ;

4° congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile ;

5° congé pour un motif impérieux d'ordre familial ;

6° congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel ;

7° congé pour mission reconnue d'intérêt général ;

8° congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;

9° congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ;

10° congé visé à l'article 77§1er, 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 161.** Le congé est rémunéré au prorata des prestations réduites. Le congé n'est pas assimilé à une période d'activité de service, cependant l'agent peut faire valoir ses droits à la promotion.

Si l'agent a plus de 50 ans ou 2 enfants de moins de 15 ans à charge, son traitement est augmenté d'1/5 du traitement qui serait dû pour les prestations non fournies. Cette augmentation donne le résultat suivant :

- prestations à mi-temps : 60% du traitement ;
- prestations à deux-tiers temps : 73,3% du traitement ;
- prestations à trois quarts temps : 80% du traitement ;
- prestations à quatre cinquièmes temps : 84% du traitement.

**Article 162.** Ces dispositions ne sont pas applicables au Secrétaire communal et à l'agent technique (chef des travaux) .

Le Collège communal peut toutefois, dans le cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires des dites fonctions, qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

**Section 13 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales**

**Article 163.** Le Collège communal peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent statutaire à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants.

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 93quater 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.

Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité ; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

A sa demande, l'agent peut reprendre le travail moyennant un préavis d'un mois.

**Article 164.** Ces dispositions ne sont pas applicables au Secrétaire communal et à l'agent technique (chef des travaux).

Le Collège communal peut toutefois, dans le cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires des dites fonctions, qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

**Section 14 - Interruption de carrière**

**Article 165.** Les dispositions relatives à l'interruption de carrière ne sont pas applicables au Secrétaire communal et à l'agent technique (chef des travaux).

Le Collège communal peut toutefois, dans le cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires des dites fonctions, qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

**1. Interruption de carrière classique**

**Article 166.** **Par. 1er -** Les agents ont droit à l'interruption de carrière :

- fixée en application des articles 100, 100bis, 102 et 102bis de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, et ses modifications ultérieures
- et selon les règles prévues par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, et ses modifications ultérieures.

Ils formulent leur 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.

**Par. 2 -** L'agent obtient un congé pour interrompre sa carrière de manière complète, ou pour réduire sa carrière de 1/5 ou ½ s'il est occupé à temps plein, ou encore pour réduire sa carrière à mi-temps s'il n'est pas occupé à temps plein mais au moins à ¾ d'un emploi à temps plein.

La durée du congé pour interruption complète de la carrière est de 3 mois minimum et de 12 mois maximum par période demandée. En cas de prolongation. La durée minimale de 3 mois n'est pas requise. Le total des périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peut dépasser 72 mois au cours de la carrière.

**Par. 3 -** La durée du congé pour réduction de la carrière est de 3 mois minimum et 72 mois maximum avant l'âge de 50 ans. Les agents âgés de 50 ans et plus peuvent réduire leur carrière professionnelle sans limite de temps jusqu'à leur retraite. En cas de prolongation, la durée minimale de 3 mois n'est pas requise.

**Par. 4 -** En cas de réduction de la carrière, les prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine

**Par. 5 -** L'agent peut passer d'une interruption de sa carrière à une réduction de ses prestations et vice versa sans devoir reprendre le travail. Le passage entre les différents quotients de réduction des prestations est également possible à l'agent qui est dans les conditions pour pouvoir réduire ses prestations.

**Par. 6 -** Pour le calcul des 72 mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs, pour assistance médicale ou pour congé parental.

### 2. Interruption de carrière pour soins palliatifs

**Article 167. Par. 1er -** Les agents ont droit à l'interruption de carrière pour soins palliatifs.

Tout agent qui présente une attestation dont il appert qu'il dispense des soins palliatifs, peut interrompre ou réduire sa carrière (d'1/5t ou d'1/2t) pour un mois, éventuellement prolongeable d'un mois.

**Par. 2 -** Par soins palliatifs on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins, donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

**Par. 3 -** La demande, au Collège communal, doit être faite par écrit accompagnée du formulaire de demande d'allocations (ONEM) et d'une attestation du médecin qui ne peut reprendre l'identité du patient. L'autorité remplit le formulaire et le remet à l'agent.

**Par. 4 -** L'interruption débute le premier jour de la semaine suivant la communication.

### 3. Interruption de carrière pour maladie grave d'un membre de la famille

**Article 168. Par. 1er -** Les agents ont droit à l'interruption de carrière pour assistance et soins en cas de maladie grave d'un membre du ménage ou de la famille.

Tout agent, occupé à temps plein ou à temps partiel pour l'interruption de carrière complète et occupé au moins à 3/4t pour la réduction des prestations, qui présente une attestation dont il appert qu'il déclare être disposé à assister ou à donner des soins à un membre de son ménage ou de sa famille jusqu'au 2ème degré atteint d'une maladie grave comme définie ci-dessous peut interrompre ou réduire sa carrière (d'1/5t ou d'1/2t) par périodes consécutives ou non d'un mois au moins et de trois mois au plus, à concurrence d'un maximum de 12 mois en cas d'interruption ou d'un maximum de 24 mois en cas de réduction, par patient assisté.

**Par. 2 -** Pour l'application du présent article, est considérée comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec l'agent, et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés de l'agent.

**Par. 3 -** Par maladie grave, il y a lieu d'entendre toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin-traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

**Par. 4 -** Lorsque l'agent est isolé, la période maximale de l'interruption de carrière est portée à 24 mois et la réduction des prestations est portée à 48 mois en cas de maladie grave d'un enfant de 16 ans au plus.

**Par. 5 -** La demande doit être faite par écrit, adressée au Collège communal et accompagnée du formulaire (ONEM) et d'un certificat médical attestant que l'agent s'est déclaré disposer à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

**Par. 6 -** L'interruption débute le 1er jour de la semaine suivant la communication.

**Par. 7 -** Le congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service. Les douze premiers mois comptent pour la pension, sans aucune cotisation particulière, ni contrat. Cette exonération subsiste au maximum pendant 24 mois, durant lesquels le membre du personnel et son

conjoint habitant sous le même toit, perçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans pour les périodes où aucune exonération n'existe, le membre du personnel peut passer l'engagement prévu et verser les cotisations personnelles nécessaires.

**Section 15 - Redistribution du travail dans le secteur public**

Les mesures de la présente section seront d'application aussi longtemps qu'elles seront maintenues par la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

**1. Semaine volontaire de quatre jours**

**Article 169. Par. 1er -** Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein, les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et occupés à temps plein, les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de remplacement, à temps plein, et pour autant que la durée du remplacement ait été de deux années complètes au moins et 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 prétendre aux possibilités prévues par l'article 102 précité ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

**Par. 2 -** Les demandes émanant du Secrétaire communal sont soumises à l'accord préalable du Collège communal et à la ratification du Conseil communal.

**Par. 3 -** Le membre du personnel qui désire faire usage du droit à la semaine volontaire de quatre jours introduit à cet effet une demande auprès du Collège communal, au moins deux mois avant le début de la période de la semaine volontaire de quatre jours.

Le Collège accuse réception dans les quinze jours calendrier à partir du jour qui suit la réception de la demande et communique, le cas échéant, au membre du personnel que le droit à la semaine volontaire de quatre jours prendra cours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, en raison des connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont est investi le membre du personnel.

La date de prise de cours ne peut toutefois être remise que de six mois au plus.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au service public.

**Par. 4 -** Le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est comparé au fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les autres membres du personnel du service.

S'il ressort de la comparaison que le calendrier de travail proposé par le membre du personnel ne peut pas être accepté, le Collège communique à l'intéressé les raisons pour lesquelles le calendrier proposé est refusé. Il communique en même temps à l'intéressé le calendrier de travail qui peut être accepté.

La communication visée ci-dessus est adressée au membre du personnel dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande, passé ce délai, le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est considéré comme accepté.

Le membre du personnel dispose de huit jours à partir du jour qui suit celui où il a reçu la communication pour renoncer à sa demande.

S'il ne réagit pas dans ce délai, le calendrier de travail proposé par le Collège lui est applicable.

Le Collège peut inviter à tout moment le membre du personnel qui a opté pour la semaine volontaire de quatre jours à modifier le calendrier de travail. Sans préjudice des alinéas 1er à 5 du paragraphe 4 ci-dessus, le calendrier de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord du membre du personnel concerné.

**Par. 5 -** Il ne peut être mis fin au régime de la semaine volontaire de quatre jours que moyennant un préavis de trois mois introduit par le membre du personnel. Ce délai peut être plus court avec l'accord du Collège communal.

Le régime de la semaine volontaire de quatre jours doit toujours prendre cours le premier jour d'un mois et expirer le dernier jour d'un mois.

**Par. 6 -** Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

**Par. 7 -** Au cours de la période de semaine volontaire de quatre jours, le membre du personnel ne peut être autorisé à exercer des 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.

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 motifs impérieux d'ordre familial, un congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales ou un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.

Si la période pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur la base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue, le complément de traitement visé au paragraphe 8 du présent règlement est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si la période susvisée n'avait pas été suspendue.

**Par. 8 -** La Commune s'engage à payer à l'agent bénéficiaire de la semaine volontaire de quatre jours, le traitement dû pour les prestations réduites. Ce traitement est majoré d'un complément de traitement de 80,57 euros par mois qui fait intégralement partie du traitement (soumis aux cotisations sociales et au précompte professionnel).

Ce montant est relié à l'indice-pivot 117,19.

La loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de l'Etat de certaines dépenses du secteur public est applicable au complément de traitement.

**Par. 9 -** La Commune s'engage à respecter les obligations découlant du titre VI de la loi du 10 avril 1995 : « Dispositions relatives aux pensions - Sauvegarde des revenus pour le paiement des pensions de retraite et de survie ».

**Par. 10 -** Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service avec maintien des droits à l'augmentation de traitements et à l'avancement.

Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.

Un contrat de travail de remplacement ou plusieurs contrats de travail de remplacement successifs conclus avec le même membre du personnel ne peuvent être considérés comme contrat de travail à durée indéterminée avant la fin des deux premières années de service.

**Par. 11 -** Le nombre de jours de congé annuel de vacances est réduit proportionnellement, de même que le nombre de jours de congé de maladie accordé par tranche de douze mois d'ancienneté de service. Le pécule de vacances s'élèvera à quatre cinquièmes du pécule de vacances dû pour des prestations à temps plein.

L'allocation de fin d'année sera fixée sur la base du traitement payé pour les périodes de la semaine volontaire de quatre jours qui tombent dans la période de référence.

**Par. 12 -** Le membre du personnel statutaire qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours conserve ses droits à la pension.

**Par. 13 -** L'agent perçoit 80% de son traitement augmenté d'une prime de 80,57 euros (non indexée). Ce montant est rattaché à l'indice-pivot 117,19. Le complément de traitement fait partie intégrante du traitement et est soumis aux retenues de cotisations sociales et au précompte professionnel.

Pour le personnel statutaire, le congé est assimilé à une période d'activité de service et l'agent maintient ses droits à l'avancement et à ses titres à la promotion. Les droits à la pension sont intégralement préservés, sous réserve que l'ensemble des périodes de travail à temps partiel n'excède pas 20% des services réellement prestés.

Pour le personnel contractuel : le congé suspend le contrat de travail mais l'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement. La pension est calculée sur les prestations réelles = 80%.

## 2. Départ anticipé à mi-temps

**Article 170. Par. 1er -** L'agent statutaire a le droit, à partir de l'âge de cinquante-cinq ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non à condition que la Commune fasse une demande en ce sens auprès du Ministre fédéral de la fonction publique.

**Par. 2 -** Les demandes émanant du Secrétaire communal sont soumises à l'accord préalable du Collège communal et à la ratification du Conseil communal.

**Par. 3 -** Le membre du personnel qui désire faire usage du droit au départ anticipé à mi-temps introduit à cet effet une demande auprès du Collège communal, au moins trois mois avant le début de la période du départ anticipé.

Le Collège accuse réception dans les quinze jours calendrier à partir du jour qui suit la réception de la demande et communique, le cas échéant, au membre du personnel que le droit au départ anticipé à mi-temps prendra cours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, en raison des connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont est investi le membre du personnel.

La date de prise de cours ne peut toutefois être remise que de six mois au plus.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au service public.

Les prestations à mi-temps ont lieu chaque jour ou selon une répartition fixée sur la semaine ou le mois. La répartition des prestations se fait par demi-jour ou jour entier.

La période de travail à mi-temps débute obligatoirement le 1er du mois.

**Par. 4 -** Il peut être mis fin au régime du départ anticipé à mi-temps moyennant un préavis de trois mois introduit par le membre du personnel. Ce délai peut être plus court avec l'accord du Collège communal.

L'agent qui a mis fin au régime du départ anticipé à mi-temps, ne peut plus introduire de nouvelle demande de départ anticipé à mi-temps.

**Par. 5 -** L'agent qui fait usage du droit du départ anticipé à mi-temps perçoit le traitement dû pour des prestations à mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle égale à un montant fixe de 295,99 euros.

**Par. 6 -** L'agent peut renoncer à la prime mensuelle visée à l'alinéa précédent si sa perception exclut le paiement d'une pension. Il adresse en cet effet, une lettre recommandée à la poste au Collège communal.

**Par. 7 -** Lorsque deux membres du personnel communal font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ils peuvent être remplacés par un agent statutaire complémentaire.

Le remplacement doit se faire à partir du jour où le deuxième membre du personnel fait effectivement usage du droit au départ anticipé à mi-temps.

**Par. 8 -** L'agent qui fait usage du droit du départ anticipé à mi-temps ne peut exercer aucune activité professionnelle donnant lieu à un revenu visé par l'article 23 du Code des impôts 1992.

**Par. 9 -** Les prestations sont rémunérées à 50% augmentées d'une prime mensuelle de 295,99 euros (non soumise aux cotisations sociales mais soumise à un précompte professionnel). Le congé est assimilé à une période d'activité de service, l'agent conserve ses titres à la promotion (sauf si la promotion est soumise à la vacance d'un emploi) et ses droits à l'avancement barémique. Les droits à la pension sont intégralement préservés sous réserve que l'ensemble des prestations réduites durant la carrière de l'agent n'excède pas 20% de cette dernière.

Le départ anticipé à mi-temps ne peut être cumulé avec :

- le congé pour campagne électorale
- le congé pour remplir pour remplir en temps de paix des prestations en qualité de volontaire au niveau du corps de la protection civile
- le congé parental
- le congé d'accueil pour adoption

- le congé pour motifs impérieux d'ordre familial
- le congé pour prestations réduites pour maladie
- le congé pour mission
- le congé d'absence de longue durée pour raisons personnelles
- le congé pour interruption à temps partiel de la carrière professionnelle
- le congé syndical

Le départ anticipé à mi-temps réduit proportionnellement :

- le congé annuel de vacances
- le congé de maladie
- le congé de formation

**Section 16 - Autres congés**

**1. Congé syndical**

**Article 171. Par. 1er. -** Sur présentation préalable au Collège communal d'une convocation personnelle émanant d'un dirigeant responsable, ou du Président d'un Comité de négociation, l'agent délégué syndical obtient de plein droit et pour la durée nécessaire à cet effet, un congé syndical pour :

- participer aux travaux des commissions et comités généraux crées au sein de l'organisation syndicale,
- l'exercice d'une des prérogatives syndicales.

La convocation indiquera les heures auxquelles la mission en cause débute et prend - même approximativement - fin, ainsi que l'endroit où elle s'exerce et porte les nom, titre et signature personnelle d'un dirigeant responsable.

Afin de ne pas compromettre la bonne organisation des services, l'agent est tenu de solliciter le congé syndical dès qu'il reçoit sa convocation.

Le Collège communal se réserve le droit de refuser l'octroi de congés syndicaux lorsqu'il constate que les demandes ont été systématiquement et manifestement introduites trop tard.

**Par. 2 -** L'agent délégué syndical est tenu de fournir la preuve de sa participation aux réunions dont question au paragraphe 1er. A cet effet, il remettra, au plus tard le premier jour ouvrable suivant sa participation, le double de la convocation, daté et signé par un dirigeant responsable de l'organisation syndicale concernée.

**Par. 3 -** 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 et par les articles 81 à 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de cette loi.

**Par. 4 -** La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

**2. Congé préventif ou prophylactique**

**Article 172.** Les agents bénéficient également d'un congé préventif ou prophylactique aux conditions fixées par le règlement du Centre médical MEDEX

- ⇨ variole : 18 jours
- ⇨ poliomyélite : 17 jours
- ⇨ encéphalite épidémique : 17 jours
- ⇨ fièvre typhoïde : 12 jours
- ⇨ fièvre paratyphoïde : 12 jours
- ⇨ morve : 12 jours

- ⇨ scarlatine : 10 jours
- ⇨ méningite cérébrospinale : 9 jours
- ⇨ diphtérie : 7 jours (pouvant être prolongé si l'intéressé est porteur de germes)

Ces périodes prennent cours le jour où le titulaire a été en contact avec le malade, et non pas le jour de l'envoi ou de la remise de l'arrêt de travail.

Lors d'un congé de prophylaxie, le membre du personnel se trouve en activité de service.

### 3. Fêtes locales

**Article 173.** Les membres du personnel ont droit à deux jours de congé par an à l'occasion des fêtes locales de Saint-Léger, Châtillon et Meix-le-Tige, jours qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

## Section 17 - Dispenses de service

**Article 174.** Une dispense de service n'est pas un congé, c'est l'autorisation accordée à un agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

**Article 175.** Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps 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 médecin du Service médical MEDEX ;

7° consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de services (cas d'urgence, accident sur le lieu de travail ou demande spécifique pour laquelle il appartiendra au Collège de se prononcer) ;

8° convocation par un corps de pompiers volontaires, ou du service de secours la Croix-Rouge, ou du Corps de la protection Civile pour lutter contre sinistres, ou en cas de catastrophe ;

9° pour s'occuper bénévolement d'actions humanitaires ;

10° pour suivre les formations prévues dans le cadre de l'Article 184 à l'Article 189.

La preuve de la réalisation de ces évènements est fournie par l'agent au plus tard le lendemain.

### Dispense de service pour don de sang, plaquettes et plasma sanguin

**Article 176.** L'agent obtient un congé pour don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin. Le congé est d'une durée de 1 jour pour don de sang et de ½ jour pour don de plasma sanguin ou de plaquettes.

Pour le don de sang, le congé est accordé le jour du don (maximum 4 jours/an).

Pour le don de plasma sanguin ou de plaquettes, le congé est accordé le jour du don en début ou en fin de journée.

Le congé est toutefois accordé pour le lendemain du don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

1° le don a lieu après les heures normales de service ;

2° le lendemain est un jour ouvrable pour l'agent.

Toute preuve de réalisation d'un de ces événements est fournie par l'agent au plus tard le lendemain.

**Dispense de service syndical**

**Article 177.** Sur demande préalable d'un dirigeant responsable d'un syndicat adressée au Collège communal, et sauf incompatibilité absolue avec les nécessités du service, l'agent (statutaire, stagiaire, contractuel) obtient, pour la durée nécessaire à cet effet, une dispense de service pour participer aux réunions organisées dans les locaux de l'employeur par les organisations syndicales représentatives.

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 et par les articles 81 à 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de cette loi.

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

**Section 18 - Congés compensatoires**

**Article 178.** Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail peuvent bénéficier d'un congé compensatoire sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation pour prestations supplémentaires.

Ils ont droit, dans le cas de prestations du samedi et du dimanche, à une récupération équivalente à 150 % des heures prestées, à l'exception du personnel pour lequel un contrat de travail prévoit ce genre de prestations.

Le congé doit être pris dans la semaine qui suit la prestation des heures considérées. Ce délai peut être prolongé dans l'intérêt du service.

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

**Section 19 - Congé politique**

**Article 179.** Le Conseil communal accordera un congé sans traitement d'une durée indéterminée à l'agent communal appelé à faire partie d'un cabinet d'un Ministre ou d'un Secrétaire d'Etat ou dans un cabinet du Président ou d'un membre d'un Exécutif, d'une Communauté ou d'une Région.

Dans ce cas, l'intéressé conserve ses droits à la promotion, à l'avancement de traitement et à la pension de retraite. Il reprend son emploi à la fin de sa mission.

Un congé sans traitement sera également accordé à l'agent qui accomplira certaines prestations au bénéfice de groupes politiques reconnus de la Chambre des représentants ou du Sénat. Ce congé sera accordé selon les règles définies par l'Arrêté royal du 18 septembre 1986 et ses modifications ultérieures.

Le Conseil communal accordera un congé pour l'exercice d'un mandat politique selon les dispositions de la loi du 18 septembre 1986 et de ses modifications ultérieures. Le Conseil communal accordera un congé sans traitement d'une durée indéterminée à l'agent communal appelé à exercer un mandat de Sénateur ou de Membre de la Chambre des Représentants ou du Conseil Régional wallon ou de la Communauté française ou de Membre du Collège provincial. L'intéressé conserve ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement. Il reprend son emploi à la fin de son congé.

# Chapitre XI. - Evaluation

**Article 180.** 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.

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

**Article 181.** **Par. 1er -** L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans.

**Par. 2 -** L'évaluation leur est toutefois notifiée un an après qu'ils se soient vu attribuer soit l'évaluation « à améliorer » ou « insuffisant » soit un an après qu'ils aient commencé à exercer de nouvelles fonctions.

**Article 182.** **Par. 1er -** Il est établi pour chaque agent un bulletin d'évaluation. Le modèle de bulletin d'évaluation comprenant entre autres les critères servant à l'évaluation des agents, figure en annexe II. Un système de cotation détermine la qualification de l'évaluation.

**Par. 2** - Les agents des administrations locales se voient attribuer l'une des six évaluations suivantes :

1° excellente,
2° très positive
3° positive,
4° satisfaisante,
5° à améliorer
6° insuffisante

**Par. 3** - Un entretien entre les évaluateurs formés et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation.

Il est essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.

- En cas d'évaluation « au moins satisfaisante », un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois par an.
- En cas d'évaluation « A améliorer », un entretien intermédiaire a lieu tous les 6 mois.
- En cas d'évaluation insuffisante, un entretien intermédiaire a lieu tous les 3 mois.

Chaque entretien fait l'objet d'un PV que l'agent devra cosigner pour attester de la prise de connaissance. En cas d'écart par rapport au plan d'action, une réorientation éventuelle est envisagée.

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

Si l'évaluation est au moins « A améliorer », les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion.

**Article 183.** **Par. 1er -** Le projet d'évaluation est établi : par deux supérieurs hiérarchiques, dont le Secrétaire communal, 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 le Conseil communal.

**Par. 2 -** Ce projet est notifié à l'intéressé. Si ce projet ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le Secrétaire communal le transmet sans tarder au Collège qui fixe définitivement l'évaluation.

**Par. 3 -** Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du Secrétaire communal dans les quinze jours de la notification.

**Par. 4 -** Celui-ci, 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.

**Par. 5 -** Il appartiendra alors au Collège de trancher définitivement.

**Par. 6 -** Au cas où il n'y a pas de supérieur hiérarchique, ce sera le Secrétaire communal ayant suivi la formation, qui fera le projet d'évaluation.

S'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier sera 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.

**Par. 7 -** ***Le bulletin d'évaluation est composé 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 qui lui a été remise au moment de son entrée en service ou de l'occupation du poste pour lequel il est évalué (à joindre).
- Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées.
- Formations demandées et suivies ;
- Appréciation

***Le système d'évaluation est basé sur les critères d'appréciation suivants (voir annexe II) :***

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

***L'évaluation chiffrée est établie comme suit :***

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

Une évaluation insuffisante empêche toute évolution de carrière ou promotion.

# Chapitre XII. - Formation

## Section 1 - Dispense de service

**Article 184.** L'agent (statutaire ou contractuel) qui participe à une formation, à la demande du Collège communal et sur proposition du service, obtient une dispense de service.

Il est tenu de participer à cette formation.

La durée de la dispense de service pour formation correspond au temps effectif de la formation, si cette formation nécessite une présence au cours. Elle ne peut pas dépasser 150 heures par unité de formation (un cycle de cours clôturé par un examen sanctionné par un diplôme ou une attestation qui donne à son titulaire la capacité d'une évolution de carrière ou d'une promotion). Toutefois si cette formation est suivie à la demande du Collège et qu'elle est impérieuse pour le service, une dérogation au nombre d'heures à récupérer sera accordée : dans ce cas uniquement, le temps des trajets sera comptabilisé.

**Article 185.** 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, transmet sa demande au Collège communal.

Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service, après avoir obtenu l'avis du chef de service.

La décision d'octroi ou de refus sera justifiée soit, pour l'octroi, par l'utilité de la formation pour l'affectation de l'agent, soit, pour le refus, par la nécessité du maintien de la capacité du service ou encore par l'existence de plusieurs mentions « réservé » à la fiche d'évaluation de l'agent.

**Article 186.** Le droit à la dispense de service est suspendu si l'agent est absent de la formation sans motif légitime ou s'il abandonne la formation.

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

L'agent absent à une formation devra récupérer les heures de formation perdues.

**Article 187.** L'abandon de la formation est notifié immédiatement par écrit au Secrétaire communal. Il doit être justifié.

**Article 188.** Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même activité de formation.

**Article 189.** Le Collège communal détermine, pour les formations autres que celles demandées par le service, s'il y a lieu de prendre en charge totalement ou partiellement des frais.

## Section 2 - Congé de formation

**Article 190.** Un congé de formation peut être accordé à l'agent qui participe à son initiative à une des formations suivantes :

1° les cours de l'enseignement à distance du Service de l'Enseignement à Distance du Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation de la Communauté française ;

2° les cours organisés dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale et qui sont organisés, subventionnés ou reconnus par une Communauté ;

3° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type long et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements d'enseignement supérieur, conformément à l'article 5bis de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur ;

4° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements supérieurs, conformément à l'article 5bis de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur ;

5° les cours relevant de l'enseignement universitaire des premier et deuxième cycles, organisés le soir ou le week-end dans les universités et les établissement assimilés aux universités en vue de l'obtention d'un titre légal ou scientifique visé par la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres d'enseignement supérieur ;

6° les cours de tout cycle d'études complémentaires organisés par les universités et les établissements assimilés aux universités ;

7° les cours organisés par l'Institut francophone de Formation permanente des Classes moyennes ;

8° toute formation agréée par le Conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs locaux.

**Article 191.** Le congé est accordé si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches ou si elle vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de promotion.

Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures de service.
La formation qui vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion ne peut être refusée plus de deux fois successivement. Dans les autres cas, le refus ne peut être motivé que par l'intérêt du service.

**Article 192.** L'agent introduit sa demande de congé auprès du Collège communal. Celui-ci accorde ou refuse le congé.

**Article 193.** La durée du congé ne peut dépasser le nombre d'heures de présences effectives à la formation requise pour l'évolution de carrière et de promotion.

Le nombre d'heures dont l'agent est dispensé en raison d'études antérieures ou en cours est déduit.
Pour une formation n'exigeant pas de présence régulière, le nombre d'heures de la formation est égal au nombre de leçons du programme d'études.

La récupération est limitée à 150 heures par unité de formation (un cycle de cours clôturé par un examen sanctionné par un diplôme ou une attestation qui donne à son titulaire la capacité d'une évolution de carrière ou d'une promotion).

**Article 194.** Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent pendant l'année de référence.

L'année de référence est l'année précédant celle pour laquelle le congé est demandé.

Donnent lieu à une diminution proportionnelle du congé :

1° la durée du stage accompli en vue de la nomination à titre définitif ;

2° les absences pendant lesquelles l'agent est placé en non-activité ou en disponibilité ;

3° les congés prévus pour motifs impérieux d'ordre familial ;

4° le congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle ;

5° le congé pour mission ;

6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;

7° le départ anticipé à mi-temps ;

8° la semaine volontaire de quatre jours.

**Article 195.** Les heures qui n'ont pas été utilisées sont reportées, à la demande de l'agent, à l'année suivante.

**Article 196.** **Par. 1er -** Le congé de formation afférent aux formations organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée et la fin de la première session d'examens de cette année

scolaire. En cas de seconde session d'examens, la période susvisée est prolongée jusqu'à la fin de cette session.

**Par. 2 -** Le congé de formation afférent aux formations qui ne sont pas organisées en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.

**Par. 3 -** Le congé de formation afférent aux formations pour lesquelles une présence régulière n'est pas requise est pris entre le début et la fin des travaux imposés. Si cette formation est suivie de la participation à un examen, la période est prolongée jusqu'à la fin de la première ou éventuellement de la seconde session d'examens.

**Par. 4 -** Compte tenu des besoins du service et du nombre d'heures ou de leçons de la formation mentionnée dans l'attestation d'inscription, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Collège communal sur proposition du Secrétaire.

La répartition ne peut porter atteinte au droit 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.

**Article 197.** Dans les trente jours qui suivent le début de la formation ou l'envoi du premier travail imposé, l'agent remet une attestation d'inscription.

Dans les trente jours qui suivent la fin de la formation ou du programme d'études, l'agent remet une attestation relative à l'assiduité avec laquelle il a suivi la formation.

**Article 198.** L'agent notifie au Secrétaire communal, dans les cinq jours, l'abandon de la formation ou le défaut définitif d'envoi des travaux imposés.

S'il s'agit d'enseignement à distance, l'agent notifie au Secrétaire communal une interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés, que cette interruption soit continue ou non.

Le Secrétaire communal met fin au congé de formation à partir de la date des notifications visées aux alinéas 1$^{er}$ et 2.

**Article 199.** **Par. 1er -** Le droit à un congé de formation est suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité ou d'autres éléments d'information 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.

**Par. 2 -** La suspension est prononcée par le Collège communal.

Elle s'étend à la partie restante de l'année en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

**Article 200.** Sauf circonstances exceptionnelles, le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

**Section 3 - Formations permettant les évolutions de carrière**

La formation à l'accueil est un préalable obligatoire à l'évolution de carrière pour l'ensemble des agents communaux, tous niveaux confondus.

L'annexe I du présent statut identifie les formations nécessaires aux diverses évolutions de carrière.

# Chapitre XIII. - Cessation des fonctions

**Section 1 - Règles applicables aux agents définitifs**

**Article 201.** Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs :

1° la démission volontaire ;

2° la démission d'office ;

3° la mise à la retraite ;

4° la révocation et la démission d'office prononcées à titre de sanction disciplinaire ;

5° la mise à la pension pour inaptitude physique ;

6° la démission d'office pour inaptitude professionnelle.

**Article 202.** L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Conseil communal, avec un préavis de trois 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 203.** **Par. 1er -** 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'Etat. Ce délai ne vaut 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 14, 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, sans motif valable, ne satisfait pas à l'Article 90 ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle ;

5° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation définitive des fonctions ;

6° l'agent dont l'inaptitude professionnelle a été constatée (L-1217 CDLD).

**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 L1215-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

**Article 204.** En cas d'application de l'Article 203, paragraphe 1er, 3° ou 4°, l'agent est préalablement entendu par le Conseil communal et peut se faire assister par une personne de son choix.

Les articles L1215-10 à 1215-17 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 205.** L'inaptitude physique définitive est constatée par le Service médical MEDEX en application de l'article 117, paragraphe 2, de la loi du 14 février 1961.

**Article 206.** L'inaptitude professionnelle est prévue par les articles L1217-1 et L1217-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

**Article 207.** Après deux évaluations insuffisantes consécutives, le Secrétaire peut mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle.

Avant de proposer la mise en œuvre de cette procédure, il lui incombe d'effectuer le relevé des pièces indispensables telles que les références métier/description de fonction, les procès-verbaux des entretiens intermédiaires et des évaluations.

Le Secrétaire informe le Collège sur la recevabilité du dossier et rédige un rapport sur base duquel il peut lui proposer une procédure d'inaptitude professionnelle.

Le Collège étudie la proposition d'inaptitude professionnelle après information du Secrétaire. Le Collège procède à l'audition de l'agent. Celui-ci peut être accompagné d'un conseil. En outre, l'audition sera reportée en cas d'absence justifiée de l'agent.

**Article 208.** **Par. 1er -** La décision de démettre d'office un agent pour inaptitude professionnelle est prononcée, après audition, par le Conseil, sur rapport du Collège.

Elle est notifiée sans délai à l'intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception. À défaut de notification dans les dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée.

La notification fait mention des recours prévus par la loi ou par le décret et du délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

**Par. 2 -** L'agent dispose d'un délai de trente jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la notification de la décision de le démettre d'office pour inaptitude professionnelle, pour saisir, par pli recommandé, la Chambre de recours visée à l'article L1218-1 et suivants.

La Chambre de recours émet un avis motivé à l'attention du Gouvernement sur la délibération du Conseil communal portant décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle. Cet avis est « favorable » ou « défavorable ». Il est rendu et notifié, accompagné du dossier complet, dans un délai de soixante jours à dater de la réception de la décision.

La saisine de la Chambre de recours est suspensive de la décision du Conseil communal jusqu'à la décision du Gouvernement ou jusqu'à l'expiration du délai imparti au Gouvernement pour statuer.

**Par. 3 -** En l'absence de saisine de la Chambre de recours dans le délai imparti, le Conseil communal adresse sa délibération au Gouvernement. Les Titres Ier et II du Livre premier de la Troisième Partie du présent Code sont d'application.

La décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle est suspendue jusqu'à l'expiration du délai de trente jours visé au paragraphe 2, alinéa 1er – Décret du 30 avril 2009, art. 2).

**Par. 4 -** L'indemnité de départ versée à l'agent est calculée comme suit :

- trois mois de traitement pour les agents de moins de dix ans d'ancienneté de service au sein de la commune ou du C.P.A.S. d'un même ressort ;
- six mois de traitement pour les agents qui ont entre dix et vingt ans d'ancienneté de service au sein de la commune ou du C.P.A.S. d'un même ressort ;
- neuf mois de traitement pour les agents qui ont plus de vingt ans d'ancienneté de service au sein de la commune ou du C.P.A.S. d'un même ressort – Décret du 30 avril 2009, art. 2).

**Par. 5 -** L'indemnité est versée à l'agent le dernier jour du mois qui suit la date de démission d'office.

**Article 209.** Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 à 169 de la nouvelle loi communale.

La demande est introduite dans l'année avant la date de prise de cours de la pension.

**Section 2 - Règles communes**

**Article 210.** 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 assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs du chômage et des indemnités d'assurance contre la maladie et d'invalidité 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 XIV. - Dispositions finales

**Article 211.** Le présent statut entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son approbation par l'autorité de tutelle ou à l'expiration du délai d'approbation. Il abroge de fait les versions antérieures.

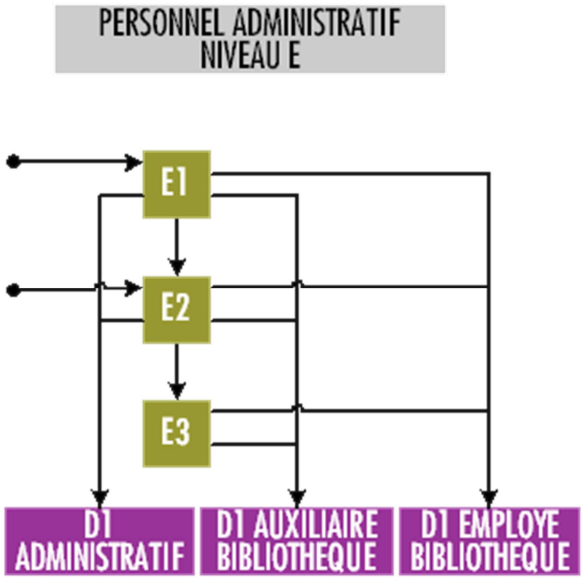
**Article 212.** Par dérogation à l'article précédent,

1. les régimes des congés et de la disponibilité résultant des dispositions antérieures restent applicables aux agents en congé ou en disponibilité lors de l'entrée en vigueur du présent statut, jusqu'à la fin de ce congé ou de cette position de disponibilité ;
2. les dispositions du chapitre VI ne s'appliquent qu'aux stagiaires nommés après l'entrée en vigueur du présent statut ;
3. en vue de l'application de l'Article 9, l'accord préalable n'est requis que pour les activités entamées après l'entrée en vigueur du présent statut.

# Annexes au statut administratif

## Annexe I - Conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion[1]

### PERSONNEL ADMINISTRATIF




**E.1.** C'est l'échelle minimale pour le personnel nommé à titre définitif dans les administrations provinciales et locales. Cette échelle rémunère le grade de base du personnel administratif (auxiliaire d'administration). Elle est accessible exclusivement par la voie du recrutement.

**E. 2. Cette échelle s'applique :**

**Par voie de recrutement**

A l'auxiliaire d'administration.

**En évolution de carrière**

Au (à la) titulaire de l'échelle E.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

[1] Cette annexe fait référence aux circulaires R.G.B. parues jusqu'à la date du 1er mars 2011.

**E.3. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle E.2., pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

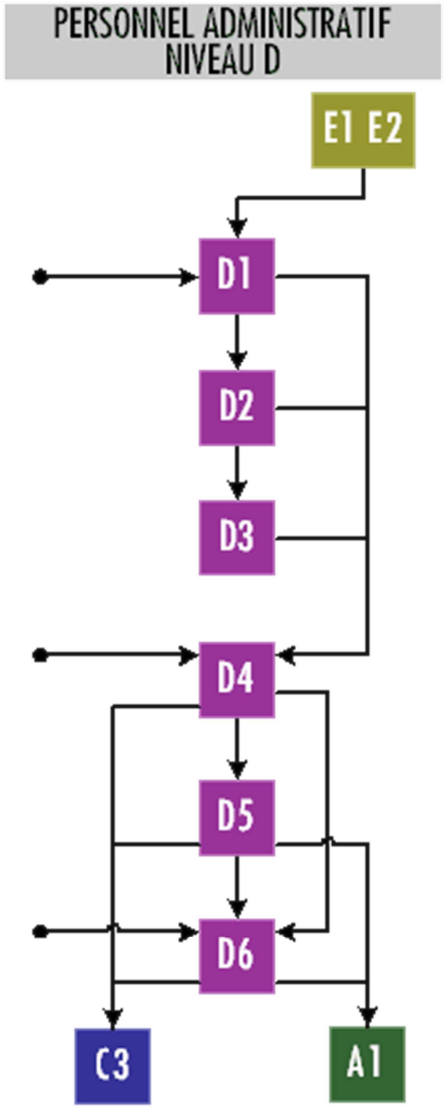
- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Pour l'évolution de carrière de E1 vers E2 et de E2 vers E3, les formations reconnues sont celles données dans le cadre des cours de plein exercice de la Formation professionnelle, de Promotion sociale, d'Enseignement à distance et des Classes moyennes.

L'agent de niveau E possédant un titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E



**D.1. Cette échelle s'applique :**

**Par voie de recrutement**

A la personne pour qui est requis un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4e année de l'enseignement secondaire (2e degré – CESDD).
**OU**
A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2e degré et en lien avec l'emploi considéré.
**OU**
A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

**Par voie de promotion**

Au (à la) titulaire de l'échelle E (administrative) qui a réussi l'examen d'accession au niveau D. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) devra disposer de l'ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle E (administrative) en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

**D.2. Cette échelle s'applique :**

**Par voie de recrutement**

Au personnel administratif (y compris accueillantes extrascolaires) pour qui est requis au minimum un diplôme de puéricultrice ou d'aide sanitaire.

**En évolution de carrière (personnel administratif uniquement)**

Au titulaire de l'échelle D1 (administrative) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :
- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de douze ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

**OU**
- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il a acquis une formation complémentaire.

**OU**
- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

**D.3. Cette échelle s'applique :**

**En évolution de carrière (personnel administratif uniquement)**

Au titulaire de l'échelle D2 (administrative) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :
- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de huit ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il a acquis une formation complémentaire

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

**En évolution de carrière du personnel administratif D1 vers D2 et D2 vers D3**, la formation doit comporter un module de 50 périodes de nature à améliorer la qualité du service rendu pour chacune des évolutions.
Si ces formations sont suivies parmi le premier module de sciences administratives, elles sont capitalisables pour l'évolution en D4

**D.4. Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de recrutement</u>**

A la personne pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

**OU**

A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

**OU**

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

**<u>En évolution de carrière</u>**

A l'agent titulaire de l'échelle D1, D2 ou D3 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans une échelle de niveau D (administrative) s'il (elle) a acquis un module de formation.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D (administrative) s'il (elle) a acquis deux modules de formation.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans une échelle de niveau D (administrative) s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D (administrative) s'il (elle) possède deux titres de compétence délivrés par le Consortium de validation de compétence, et qui soient complémentaires au titre utilisé lors du recrutement.

L'agent en possession d'un titre permettant le recrutement au niveau D4 est considéré correspondre aux deux modules de formation requis pour l'évolution de carrière de D1 à D4 pour le personnel administratif.

**D.5. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et avoir acquis une formation spécifique de 60 périodes dont 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes utiles à la fonction

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et être en possession d'un diplôme permettant le recrutement au grade d'employé d'administration D6 ou au grade de chef de bureau administratif

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et avoir suivi une formation :
    - d'au minimum 60 périodes correspondant à soit 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes de formation utile à la fonction ou
    - de 112 heures (telle que décrite dans la circulaire N°9 du 04/09/1997) utile à l'évolution de carrière de chef de bureau de l'échelle A1 vers l'échelle A2 ;
- que la formation soit sanctionnée par une ou plusieurs attestations de réussite;
- et qu'elle soit dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n° 11 du 17/07/1999.

**D.6. Cette échelle s'applique :**

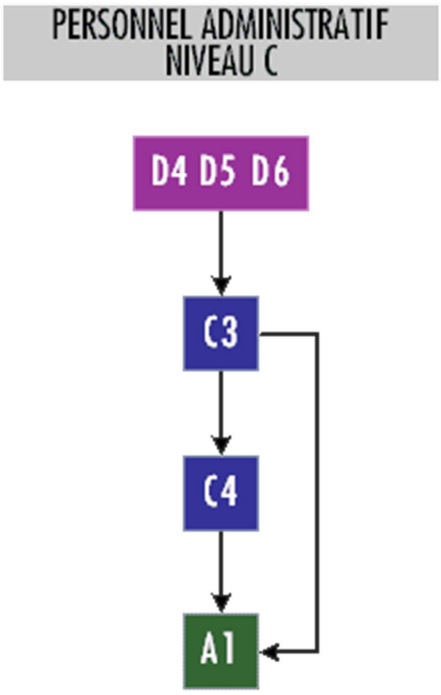
**<u>Par voie de recrutement</u>**

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou au candidat titulaire d'un baccalauréat (bac +2 ou bac +3).

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D.4. ou D.5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D.4. ou D.5. et avoir acquis le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou un baccalauréat (bac +2 ou bac +3) ou une formation spécifique équivalente (trois modules de sciences administratives).




**C.3. C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.**
**Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de promotion exclusivement</u>**

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.4., D.5. ou D.6. moyennant les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D.4., D.5. ou D.6. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation).
- réussir en outre l'examen d'aptitude à diriger.

**C.4. C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.**
**Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle C.3. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

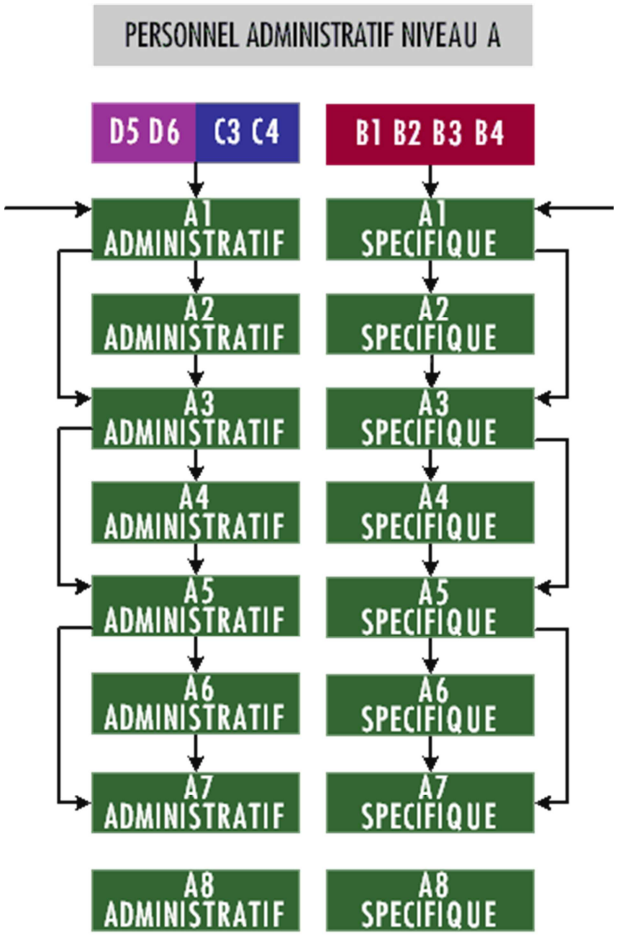
- ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C.3. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C.3. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

L'évolution de carrière de l'échelle C3 vers C4 nécessite une formation complémentaire de 60 périodes à choisir parmi les options non encore suivies du troisième module des cours de sciences administratives.

**Niveau A**




**A.1. C'est l'échelle liée au premier grade de niveau A. Ce grade est dénommé "chef de bureau administratif" pour le cadre administratif.**
**Cette échelle s'applique :**

**Par voie de recrutement**

A l'agent pour qui est requis un master ou un diplôme de l'enseignement universitaire.

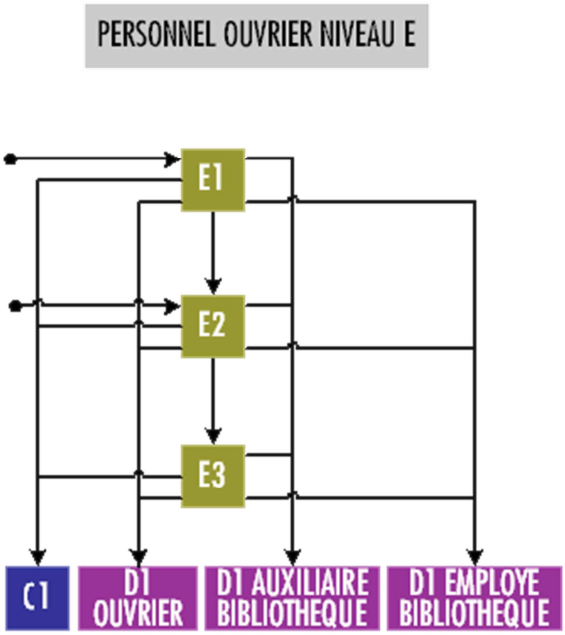
**Par voie de promotion**

**Pour le personnel administratif** :

Au (à la) titulaire de l'échelle D.5., D.6., C.3. ou C.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules) ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D.5., D.6., C.3. ou C.4. ;
- réussir l'examen d'accession.

## PERSONNEL OUVRIER




**E.1.** C'est l'échelle minimale pour le personnel nommé à titre définitif dans les administrations provinciales et locales. Cette échelle rémunère le grade de base au niveau de l'ouvrier(ère) (personnel d'entretien, manœuvre léger). Elle est accessible exclusivement par la voie du recrutement.

**E. 2. Cette échelle s'applique :**

**Par voie de recrutement**

Au (à la) manœuvre pour travaux lourds.

**En évolution de carrière**

Au (à la) titulaire de l'échelle E.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.1 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

**E.3. Cette échelle s'applique :**

**En évolution de carrière**

Au (à la) titulaire de l'échelle E.2., pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

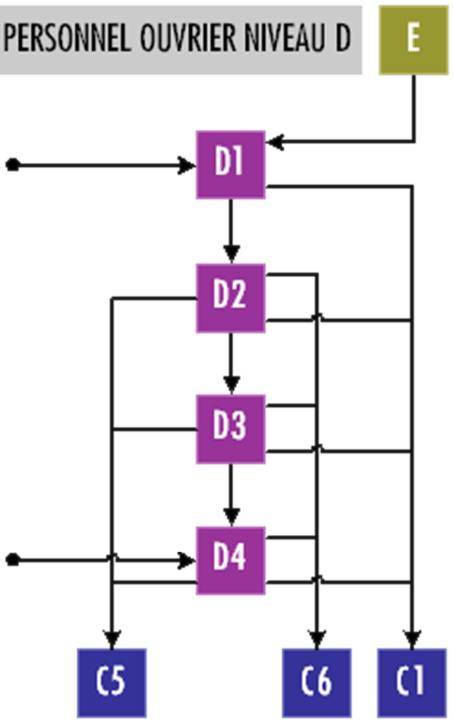
- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Pour l'évolution de carrière de E1 vers E2 et de E2 vers E3, les formations reconnues sont celles données dans le cadre des cours de plein exercice de la Formation professionnelle, de Promotion sociale, d'Enseignement à distance et des Classes moyennes.

L'agent de niveau E possédant un titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E




**D.1. Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de recrutement</u>**

A la personne possédant une qualification. Le critère de la qualification est lié à la possession obligatoire d'un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à la fin des études E.T.S.I ou après avoir suivi les cours C.T.S.I ou à l'issue de la 4e année de l'enseignement secondaire (2e degré – CESDD).

**OU**

A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2e degré et en lien avec l'emploi considéré.

**OU**

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

**<u>Par voie de promotion</u>**

A l'agent(e) de niveau E qui a réussi l'examen d'accession au niveau D. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) ne devra pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

**D.2. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D.1. pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

**D.3. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D.2. pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

Les formations reconnues sont celles données dans le cadre des cours de plein exercice, de Formation professionnelle, de Promotion sociale, d'Enseignement à distance et des Classes moyennes.

**Pour l'évolution de carrière de D1 vers D2 et de D2 vers D3, l'agent doit, pour chaque évolution, avoir suivi un volume de formation de 40 périodes au moins sanctionnée par une attestation de réussite. Cette formation doit avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu.**

L'agent possédant un titre permettant le recrutement à l'échelle D4 remplit les conditions de formation requises pour évoluer de l'échelle D1 vers D2 et D2 vers D3.

**D.4. Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de recrutement</u>**

A la personne pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en rapport avec la fonction à exercer.

**OU**

A la personne pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

**OU**

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D.3 pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.3.
- avoir acquis une formation complémentaire.

Cette formation devra :

- avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu
- comporter globalement au minimum 150 périodes dont :
  - 21 périodes relatives à la sécurité
  - 10 périodes de déontologie
- être sanctionnée par une ou plusieurs attestations de réussite
- être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agrées

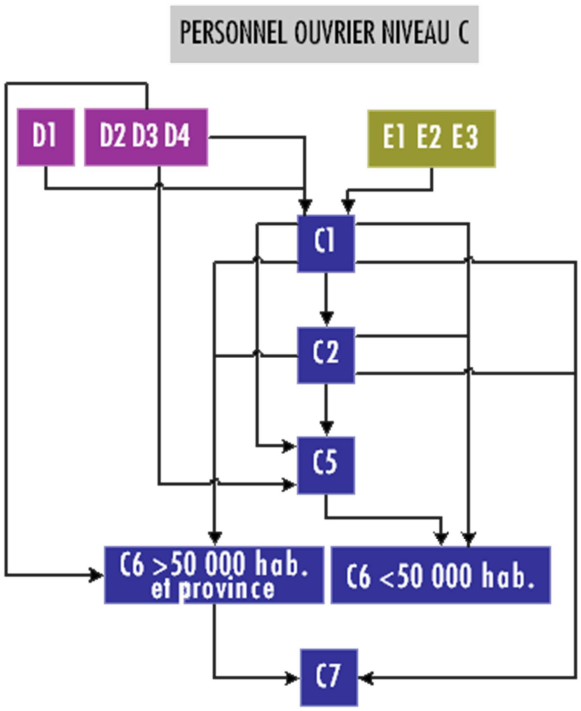
Les périodes de formation suivies permettant les évolutions de carrière à l'échelle D1 à D3 sont capitalisées pour le passage à l'échelle D4

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D3
- posséder un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

L'agent porteur d'un titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer de l'échelle D1 vers l'échelle D2 et/ou de l'échelle D2 vers l'échelle D3 et de D3 à D4 pour le personnel ouvrier.

Les diplômes permettant le recrutement au grade d'ouvrier D4 peuvent être valorisés pour l'évolution de carrière D3 à D4.




**C.1. C'est l'échelle attachée au premier grade de commandement au niveau des ouvriers(ères). Ce grade est dénommé "brigadier(ère)".**
**Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de promotion exclusivement</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D (ouvrier communal)
- avoir réussi l'examen d'accession
- avoir acquis une formation complémentaire pour les D1, D2 et D3

Cette formation devra :

- avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu
- comporter globalement au minimum 150 périodes dont :
  - 21 périodes relatives à la sécurité
  - 10 périodes de déontologie
- être sanctionnée par une ou plusieurs attestations de réussite
- être dispensée par un ou plusieurs organismes agrées

Les périodes de formation suivies permettant l'évolution de carrière à l'échelle D1 à D3 sont capitalisées pour la promotion à l'échelle C1

**OU**

**pour le personnel d'entretien uniquement** :

au (à la) titulaire de l'échelle E pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de 4 ans dans le niveau E (personnel d'entretien)
- avoir réussi l'examen d'accession.

**C.2. C'est l'échelle attachée au grade de brigadier(ère)-chef.**
**Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de promotion</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle C.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

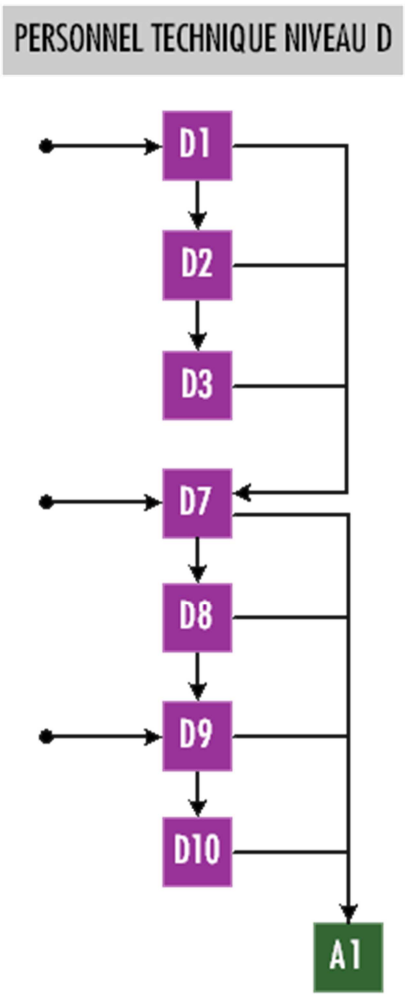
**C.5. C'est l'échelle de base attachée au grade de contremaître.**
**Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de promotion exclusivement dans les communes de moins de 50.000 habitants</u>**

1° Au (à la) titulaire de l'échelle D.2., D.3. ou D.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :
   - ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.2., D.3. ou D.4., en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

2° Au (à la) titulaire des échelles C.1. ou C.2. pour autant que soient remplies les conditions suivantes:
   - ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. ou C.2. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

## PERSONNEL TECHNIQUE




**D.1. Cette échelle s'applique :**

**Par voie de recrutement**

À la personne possédant un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4e année de l'enseignement secondaire (2e degré – CESDD).

**OU**

À la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2e degré et en lien avec l'emploi considéré.

**OU**

À la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

**D.2. Cette échelle s'applique :**

**En évolution de carrière**

Au titulaire de l'échelle D1 pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de douze ans dans l'échelle D1 (technique) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D1 (technique) s'il a acquis une formation complémentaire

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D1 (technique) s'il possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

**D.3. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au titulaire de l'échelle D2 (technique) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de huit ans dans l'échelle D2 (technique) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D2 (technique) s'il a acquis une formation complémentaire

La formation consiste en un volume de 40 périodes au moins pour chaque évolution.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D2 (technique) s'il possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

**D.7. Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de recrutement</u>**

A l'agent(e) dont l'emploi de technicien(ne) à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (E.T.S.S. ou C.T.S.S) ou d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur (C.E.S.S.) en rapport avec la fonction à exercer.

**<u>Par voie de promotion</u>**

A l'agent(e) titulaire de l'échelle D1, D2 ou D3 technique et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen, l'agent(e) candidat(e) ne doit pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 et D3 technique en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

**D.8. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D.7. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.7. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.7. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Application de la circulaire n° 23 du Ministère de la RW :

*La formation du personnel technique de niveau D7 vers D8 comporte*

- *15 périodes en marchés publics de base*
- *20 périodes en marchés publics-perfectionnement*
- *25 périodes en sécurité (spécifiques à la fonction)*

**D.9. Cette échelle s'applique :**

**<u>Par voie de recrutement</u>**

A l'agent(e) technique attaché(e) à un emploi pour lequel est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou assimilé (bac +2 ou Bac +3) en rapport avec la fonction à exercer.

**<u>Par voie de promotion</u>**

A l'agent(e) titulaire d'un grade rémunéré par l'échelle D.8. et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) ne doit pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.8. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

**D.10. Cette échelle s'applique :**

**<u>En évolution de carrière</u>**

Au (à la) titulaire de l'échelle D.9. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.9. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.9. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

*La formation du personnel technique de niveau D9 vers D10 comporte :*

- *40 périodes de gestion des ressources humaines*
- *20 périodes d'exercices pratiques de légistique*

## PERSONNEL SPECIFIQUE

**B.1. Cette échelle s'applique :**

**Par recrutement**

Au titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou d'un baccalauréat (bac+2 ou bac +3) en relation avec la fonction.

**B.2. Cette échelle s'applique :**

**En évolution de carrière**

Au (à la) titulaire de l'échelle B.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.1. s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B1 s'il (elle) dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

**B.3. Cette échelle s'applique :**

**En évolution de carrière**

Au (à la) titulaire de l'échelle B.2. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.2. s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction

**OU**

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B2 s'il (elle) dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

# Annexe II - Bulletin d'évaluation

## 1) Carte d'identité

Nom :
Prénom :
Grade :
Entrée en service :

- agent contractuel
- agent A.P.E.
- agent stagiaire
- agent statutaire

Fonctions exercées :

## 2) Descriptif des activités

Tâches assignées à l'agent (description succincte par référence à la définition de l'emploi - à joindre).

## 3) Points particuliers

Pendant la période d'évaluation écoulée, l'intéressé(e) a-t-il (elle) dû faire face à des situations particulières non prévues ?

Quelle réussite a-t-il (elle) obtenue dans de telles circonstances ?

## 4) Formations

A quelles activités de formation, l'intéressé(e) a-t-il (elle) participé au cours de la période d'évaluation écoulée ?

**5) <u>Appréciation - Grille d'évaluation</u>**

| Critères Généraux | Développement | Appréciation chiffrée | Justification | Plan d'action | Commentaire de l'agent |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. La qualité du travail accompli** | Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur | | | | |
| **2. Les compétences** | Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions | | | | |
| **3. L'efficacité** | Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés | | | | |
| **4. La civilité** | Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie | | | | |
| **5. La déontologie** | Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction | | | | |
| **6. L'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. L'investissement professionnel** | Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences | | | | |
| **8. La communication** | Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **9. La collaboration** | Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable | | | | |
| **10. La gestion d'équipe** | **Capacité à mener à bien la coordination des services**<br><br>**CRITERES DEVELOPPEMENT**<br>1. Planification : Capacité à établir un planning<br>2. Organisation : Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis<br>3. Direction : Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable<br>4. Pédagogie / Capacit2 à partager le savoir<br>5. Evaluation : Capacité à évaluer justement ses collaborateurs<br>6. Encadrement : capacité à soutenir ses collaborateurs<br>7. Stimulation : Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun<br>8. Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail | | | | |

# STATUT PECUNIAIRE

## Chapitre I - Champ d'application

**Article 1.** **Par 1er -** Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, statutaire et contractuel, à l'exception des membres du personnel enseignant.

**Par. 2 -** Néanmoins, il ne s'applique au Secrétaire que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

## Chapitre II - Règles générales relatives à la fixation des traitements

**Article 2.** Le traitement des agents est fixé sur la base d'échelles.

L'échelle est la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade et, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le présent statut.

**Article 3.** Elle comporte :

- un traitement minimum ;
- des traitements dénommés "échelons", résultant de l'ancienneté ;
- un traitement maximum.

**Article 4.** Chaque échelle appartient à un niveau.

Il y a cinq niveaux :
- le niveau A ;
- le niveau B ;
- le niveau C ;
- le niveau D ;
- le niveau E.

**Article 5.** Les échelles ont un développement étalé sur 25 ans.

Elles sont fixées conformément à la circulaire du Ministre des affaires intérieurs, de la Fonction publique et du Budget du Gouvernement wallon du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes et à la circulaire du Ministère des Affaires Sociales du 12.07.94 et toutes les circulaires ultérieures relatives à la R.G.B.

Elles sont rattachées à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice-pivot 138,01.

**Article 6.** A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, le traitement lié à ce grade est fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Dans un même grade, si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont l'agent bénéficie au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle carrière pécuniaire, le bénéfice de l'ancienne carrière pécuniaire est maintenu jusqu'à ce qu'un traitement au moins égal soit obtenu dans la nouvelle carrière pécuniaire.

## Chapitre III - Services admissibles

**Article 7.** Pour l'application du présent chapitre :

1° l'agent est réputé prester des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement ;

2° sont complètes les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale ;

3° sont réputés militaires de carrière :

- les officiers de carrière, les officiers de complément et les officiers auxiliaires ;
- les officiers de réserve accomplissant des prestations volontaires à l'exclusion des prestations d'entraînement ;
- les sous-officiers de carrière, les sous-officiers temporaires et les sous-officiers de complément ;
- les militaires en dessous du rang d'officier qui servent à la faveur d'un engagement ou rengagement ;
- les aumôniers des cadres actifs et les aumôniers de réserve maintenus en service en temps de paix pour constituer le cadre temporaire de l'aumônerie.

**Article 8.** Les services admissibles se comptent par mois calendrier.

Les services qui couvrent des fractions de mois sont totalisés en fin d'année. Les fractions de mois totalisant les périodes de trente jours sont valorisées dans l'ancienneté pécuniaire, à concurrence d'un mois par période de trente jours.

**Article 9.** Toutefois, la durée des services admissibles, que l'agent a prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement, est fixée, sur base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes, établie conformément au modèle fixé par l'arrêté royal du 27 juillet 1989.

Les prestations complètes mentionnées sur cette attestation, pour lesquelles le paiement s'est effectué en 10èmes et qui ne représentent pas une année complète de services effectifs par année scolaire, sont comptabilisées jour par jour. Le nombre global des jours de service ainsi accomplis et comportant des prestations complètes est multiplié par 1,2.

Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération ; on ne tient pas compte du reste. Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation, qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services à prendre en considération.

**Article 10.** La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent ces services.

**Article 11.** La durée des services admissibles accomplis dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services qui auraient été accomplis pendant la même période dans une seule fonction à prestations de travail complètes.

**Article 12.** **Par. Ier -** Pour la fixation du traitement au sein d'une échelle, l'ancienneté est déterminée en prenant en considération les services effectifs que l'agent a accomplis, en qualité d'agent statutaire ou contractuel, en faisant partie :

1° de toute institution de droit international dont est membre l'Etat fédéral, une Communauté ou une Région ;

2° de toute institution qui relevait du Gouvernement du Congo ou du Gouvernement du Rwanda-Burundi, constituée ou non en personne juridique distincte ;

3° de toute institution de l'Etat fédéral relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire, constitué ou non en personne juridique distincte ;

4° de toute institution d'une Communauté ou d'une Région relevant du pouvoir décrétale ou du pouvoir exécutif, constituée ou non en personne juridique distincte ;

5° d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une agglomération ou d'une fédération de communes, d'un centre public d'action sociale, d'une association de centres publics d'action sociale ou d'un établissement subordonné à une province ou à une commune ;

6° d'un établissement d'enseignement ou d'un centre psycho médico-social subventionné par une Communauté ;

7° de toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique ainsi que toute institution ayant existé au Congo belge ou au Ce, qui répondrait aux mêmes conditions.

**Par. 2 -** En outre, les services à prestations complètes ou incomplètes accomplis dans le secteur privé ainsi les services accomplis en qualité de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics et comme stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes sont admissibles à condition qu'ils puissent être considérés comme utiles à l'exercice de la fonction et pour une durée maximale de 6 ans, sauf pour les prestations effectuées en qualité de CMT et de stagiaires ONEm qui sont valorisées sans restriction de durée.

**Par. 3 -** Les prestations incomplètes effectuées au sein de la commune sont prises en considération de la même manière que des prestations complètes.

Les prestations incomplètes dans un autre service public ou dans le secteur privé ou dans un autre état membre de l'Union Européenne sont prises en considération au prorata du régime de travail effectif.

**Par. 4 -** Il sera tenu compte dans les mêmes conditions que celles des travailleurs belges au sein du secteur privé ou public, de l'ancienneté ou de l'expérience professionnelle acquise dans un autre état membre par un travailleur communautaire.

## Chapitre IV - Evolution de carrière

**Article 13.** Le traitement de l'agent est fixé dans l'une des échelles de son grade.

A la date du recrutement, il lui est attribué la première échelle attachée à son grade.

L'agent passe à une échelle supérieure, s'il répond aux conditions suivantes :

- ne pas avoir obtenu lors de la plus récente évaluation, la mention globale "insuffisante" ;
- avoir acquis l'ancienneté dans l'échelle fixée dans l'annexe I du statut administratif ;
- avoir satisfait aux conditions de formation déterminées éventuellement dans l'annexe I du statut administratif.

**Article 14.** Par "ancienneté dans l'échelle" en vue de satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière, il y a lieu d'entendre la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune dans l'échelle considérée.

Néanmoins, au moment du recrutement, sont assimilées à des services accomplis dans l'échelle considérée les prestations exercées dans une fonction analogue à celle correspondant au grade de l'agent, comme agent statutaire ou contractuel au sein d'une institution publique visée à l'Article 12 ou d'un organisme privé ne relevant pas du secteur industriel ou commercial, subventionné par les pouvoirs publics.

**Article 15.** En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté pour l'évolution de carrière est calculée de la même manière que des prestations à temps plein.

## Chapitre V - Paiement du traitement

**Article 16.** Le traitement des agents est payé mensuellement à raison de 1/12 du traitement annuel.

Le traitement des agents définitifs est payé anticipativement, celui des agents stagiaires, temporaires et contractuels, à terme échu.

Il prend cours à la date de l'entrée en fonction.

Lorsque le traitement n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.

En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours est dû.

**Article 17.** Le traitement mensuel indexé est égal au traitement annuel indexé divisé par 12 (indice 138,01).

Le traitement horaire indexé est égal au traitement annuel indexé divisé par 1976.

**Article 18.** En cas de prestations incomplètes, ou lorsque l'agent bénéficie d'un régime de congé pour prestations réduites, le traitement dû est calculé en multipliant le traitement mensuel par la fraction qui correspond à la proportion de ces prestations.

**Article 19.** Revenu mensuel minimum garanti

La rétribution mensuelle du membre du personnel ayant l'âge de vingt et un ans ne peut jamais être inférieure à un douzième de 13.234,20 €.

L'indexation se fait par rattachement à l'indice-pivot 138,01.

# Chapitre VI - Allocations

**Généralités**

Sont soumises à cotisation pour la sécurité sociale :

- Pour les agents statutaires :
  - toutes les nouvelles allocations, primes et indemnités,
  - toutes les allocations, primes et indemnités existantes, mais dont les principes d'octroi ont été modifiés, même partiellement après le 1er août 1990.

- Pour les agents contractuels :
  - les allocations, primes et indemnités de toute nature.

Le traitement des grades légaux, tel que fixé par le CDLD, est censé couvrir toutes les prestations normales : des allocations supplémentaires ne peuvent donc leur être allouées.

## Allocations légales et obligatoires

### Section I - Allocation de foyer ou de résidence

**Article 20.** **Par. 1er -** Au cas où le traitement annuel, fixé pour des prestations complètes, du membre du personnel d'un service n'excède pas les montants repris à l'Article 21 de ce statut,

1° est attributaire d'une allocation de foyer :

- le membre du personnel marié ou qui vit en couple à moins que l'allocation ne soit attribuée à son conjoint ou à la personne avec laquelle il vit en couple,
- le membre du personnel isolé dont un ou plusieurs enfants font partie du ménage et qui sont bénéficiaires d'allocations familiales,

2° est attributaire d'une allocation de résidence, le membre du personnel qui ne bénéficie pas de l'allocation de foyer.

**Par. 2 -** Au cas où les deux conjoints ou les deux personnes qui vivent en couple répondent chacun aux conditions pour obtenir l'allocation de foyer ou de résidence, ils désignent de commun accord celui des deux à qui sera payée l'allocation.
La liquidation de cette allocation est subordonnée à une déclaration sur l'honneur rédigée par le membre du personnel selon le modèle annexé.
Cette déclaration doit être communiquée le plus rapidement possible au secrétariat.

**Par. 3 -** Les agents en disponibilité ne bénéficient ni de l'allocation de foyer, ni de l'allocation de résidence.

**Article 21.** **Par. 1er -** Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé comme suit (indice 138,01) :

| | **Traitement** | **Montant de l'allocation** |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| **Allocation de foyer** | >16.099,84 € | 719,89 € |
| | de 16.099,84 à 18.329,27 € | 359,95 € |
| **Allocation de résidence** | >16.099,84 € | 359,95 € |
| | de 16.099,84 à 18.329,27 € | 179,88 € |

Par "traitement", il y a lieu d'entendre le traitement annuel auquel l'agent peut prétendre à l'exclusion de toute allocation ou indemnité.

**Par. 2 -** La rétribution de l'agent dont le traitement dépasse 16.099,84 € ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

La rétribution de l'agent dont le traitement dépasse 18.329,27 € ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

Par rétribution, il faut entendre le traitement augmenté de l'allocation complète ou partielle de foyer ou de l'allocation complète ou partielle de résidence, diminuée de la retenue pour la constitution de la pension de survie.

**Par. 3 -** Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de résidence est fixé conformément à la circulaire du 3 novembre 1994 de la Région Wallonne relative à l'allocation de foyer ou de résidence en faveur du personnel des administrations locales et provinciales

Les modalités d'application desdites allocations telles que fixées par l'Arrêté royal du 26 novembre 1997, tel que modifié par des arrêtés ultérieurs, notamment du 09 janvier 2002, attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères, sont pour le surplus applicables mutatis mutandis au personnel des administrations locales.

**Article 22.** L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est attribuée aux agents assurant des fonctions à prestations incomplètes au prorata de leurs prestations.

Elle n'est pas attribuée du chef de fonctions accessoires.

**Article 23.** L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte. Elle est payée dans la même mesure et d'après les mêmes modalités que le traitement, si celui-ci n'est pas dû pour le mois entier.

Lorsqu'au cours d'un mois survient un fait qui modifie le droit à l'allocation de foyer ou à l'allocation de résidence, tel qu'il est défini à l'Article 20 et à l'Article 21, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

**Section 2 - Pécule de vacances**

**Article 24.** Les agents bénéficient chaque année d'un pécule de vacances, selon les règles prévues au présent statut.

**Article 25.** Pour l'application de la présente section, il faut entendre par :

- "année de référence" : l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées ;
- " traitement annuel" : le traitement, le salaire, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire, y compris l'allocation de foyer ou de résidence éventuelle ;

- " prestations complètes " : les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

**Article 26.** Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le montant du pécule de vacances est fixé à 92% d'un douzième du ou des traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) du(s) pour le mois de mars de l'année de vacances.

**Article 27.** **Par. Ier -** Sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent :

1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel ;

2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, à l'exclusion du rappel par mesure disciplinaire ;

3° a bénéficié d'un congé parental ;

4° a bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité ;

**Par. 2 -** Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1er janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui auquel l'agent a acquis cette qualité, à condition :

1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence ;

2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit :

- soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ;
- soit la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises. Cette preuve peut être fournie par toutes voies de droit, témoins y compris.

**Par. 3 -** En cas d'application du paragraphe 2, les sommes que l'agent aurait perçues à titre de pécule de vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, sont déduites du montant du pécule de vacances.

**Article 28.** **Par. 1er -** A l'exception des cas prévus par l'article précédent, lorsque des prestations complètes n'ont pas été accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit :

- un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois ;
- un trentième du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

**Par. 2 -** L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

**Article 29.** En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies.

**Article 30.** Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances, en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

**Article 31.** Pour l'application de l'article précédent, l'agent qui cumule les pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant, ainsi qu'éventuellement le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

**Article 32.** **Par. 1er -** Le pécule de vacances est payé au cours du mois de mai de l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées.

**Par. 2 -** Néanmoins, il est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l'agent.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée ; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont bénéficie l'agent à la même date.

Lorsqu'à ce moment, il ne bénéficie d'aucun traitement ou d'un traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été dû (dus).

**Section 3 - Allocation de fin d'année**

**Article 33.** Les agents bénéficient d'une allocation de fin d'année.

**Article 34.** Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre :

1° par " rémunération " : tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire ;

2° par " rétribution " : la rémunération telle que visée au 1°, augmentée éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence ;

3° par " rétribution brute " : la rétribution telle qu'elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation ;

4° par " période de référence " : la période qui s'étend du 1er janvier au 30 septembre de l'année considérée.

**Article 35.** **Par. 1er -** Bénéficie de la totalité du montant de l'allocation, l'intéressé qui, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes, a bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence.

**Par. 2 -** Lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou des prestations incomplètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

**Par. 3 -** Si, durant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, a bénéficié d'un départ anticipé à mi-temps, d'un congé en vue de la protection de la maternité, d'un congé parental ou a été rappelé sous les armes, sauf par mesure disciplinaire, ces périodes sont assimilées à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de son traitement.

**Article 36.** **Par. 1er -** Lorsque les membres du personnel cumulent dans le secteur public deux ou plusieurs fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, le montant des allocations de fin d'année qui leur est octroyé de ce chef, ne peut être supérieur au montant correspondant à l'allocation la plus élevée, qui est obtenu lorsque les allocations de toutes les fonctions sont calculées sur base de prestations complètes.

**Par. 2 -** Si le montant visé au paragraphe 1er est dépassé, la partie excédentaire est soustraite de l'allocation de fin d'année ou des allocations de fin d'année qui, calculées sur base de prestations complètes, sont les moins élevées en commençant par la plus basse.

**Par. 3 -** Le membre du personnel qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, aux services du personnel dont il dépend, les fonctions qu'il exerce en cumul.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

**Article 37.** **Par. 1er -** Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

**Par. 2 -** Le montant de la partie forfaitaire s'élève au montant de la partie forfaitaire octroyée l'année précédente (référence : 646,23 € en 2009), augmenté d'une fraction dont le dénominateur est l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur est l'indice du mois d'octobre de l'année considérée ; le résultat est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement.

**Par. 3 -** La partie variable s'élève à 2,5 % de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

Si l'intéressé n'a pas bénéficié de sa rétribution pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rétribution annuelle brute à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation, est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rétribution pour ce mois, si celle-ci avait été due.

**Article 38.** L'allocation est payée en une fois au cours du mois de décembre de l'année considérée.

## Autres allocations

### Section 4 - Allocation pour exercice d'une fonction supérieure

**Article 39.** Les agents bénéficient d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures.

**Article 40.** Il faut entendre par fonctions supérieures, des fonctions correspondant à un emploi prévu au cadre, d'un grade au moins équivalent à celui dont l'agent est revêtu, auquel est attachée une échelle de traitement plus avantageuse.

**Article 41.** **Par. 1er -** La désignation pour exercer la fonction supérieure se fait par le Conseil communal.

**Par. 2 -** Sauf dérogation expresse, dûment motivée, prévue dans l'acte de désignation, l'agent chargé de fonctions supérieures exerce toutes les prérogatives attachées à ces fonctions.

**Par. 3 -** Le seul fait qu'un emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé ne suffit pas à justifier qu'il soit pourvu par une désignation temporaire d'agent auquel sera accordée, le cas échéant, une allocation pour fonctions supérieures. L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt au service.

Une désignation pour l'exercice de fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution de l'emploi soit engagée.

L'acte de désignation ou de prorogation de désignation indique si l'emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé et précise que, l'exercice de fonctions supérieures dans un grade ne confère aucun droit à une nomination définitive audit grade.

**Par. 4 -** Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, les conditions suivantes dans le chef de l'agent concerné doivent être remplies :

a) ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
b) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée ;
c) répondre à la condition d'ancienneté requise pour accéder, par promotion, à l'emploi à exercer, ou aux conditions de diplôme requises pour le recrutement à cet emploi. Il peut être dérogé à cette condition en l'absence d'agents y répondant.

**Par 5 -** Les fonctions supérieures sont octroyées, par priorité, au fonctionnaire portant le grade le plus élevé répondant aux conditions susmentionnées.

Il s'indique, néanmoins, de confier l'exercice de fonctions supérieures relatives à un emploi vacant ou momentanément inoccupé à l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche du service.

A défaut d'agent statutaire remplissant les conditions requises, il est admis d'attribuer des fonctions supérieures à un agent contractuel.

**Article 42.** La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures, ne peut, en principe, avoir d'effets rétroactifs. Elle est décidée pour une période d'un mois au minimum et de six mois au maximum. Elle peut être prorogée, par décision dûment motivée, par périodes de un à six mois. En cas de vacance temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi.

Les fonctions supérieures prennent fin :

- en cas d'absence du titulaire : dès le retour en fonction de cet agent ;
- en cas d'emploi définitivement vacant dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

**Article 43.** Il s'indique de respecter les conditions suivantes :

a) L'allocation est égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans le grade de l'emploi correspondant aux fonctions supérieures et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif. Il faut entendre par rémunération, le traitement barémique augmenté éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence.
b) L'allocation n'est accordée que pour les mois civils durant lesquels l'exercice des fonctions supérieures est complet et effectif.
c) L'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et à terme échu.

**Article 44.** Cas spécifique : allocation supérieure pour remplacement du Secrétaire communal.

L'arrêté royal du 19 avril 1962 restera d'application tant qu'un arrêté du Gouvernement wallon n'a été adopté pour abroger ou modifier l'arrêté royal du 19 avril 1962 ou pour prévoir un régime spécifique en exécution de l'article L1124-20 du CDLD.

**Article 45.** Si l'agent est promu à l'emploi qu'il a occupé par exercice de fonctions supérieures, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date fixée par la délibération désignant l'agent pour l'entrée en fonctions sans pouvoir toutefois remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au grade par promotion.

**Section 5 - Allocation pour diplôme**

**Article 46.** Les agents entrés en fonction avant l'entrée en vigueur de la R.G.B et qui bénéficiaient à cette date d'une allocation pour diplôme continueront encore à la percevoir.

Toutefois, lors du passage dans une échelle de traitement supérieure, en évolution de carrière ou par promotion, le montant de l'allocation est limité à la différence entre le traitement résultant de l'échelle antérieure augmentée de l'allocation pour diplôme et le traitement résultant de la nouvelle échelle.

**Article 47.** Les agents entrés en fonction après l'entrée en vigueur de la R.G.B pourront bénéficier d'une allocation pour diplôme s'ils produisent un diplôme, un brevet ou un certificat d'études complémentaire à celui ou à ceux qui ont été requis pour la nomination au grade correspondant à la fonction, à condition que le titre complémentaire soit directement utile à l'exercice de la fonction.

L'allocation cesse d'être due lorsque l'agent bénéficie, en évolution de carrière ou par promotion, d'une échelle de traitement supérieure à son échelle de recrutement.

**Article 48.** **Par. 1er -** Le montant de l'allocation est fixé selon le diplôme, le brevet ou le certificat. Ceux-ci sont fixés comme suit :

- 612,50 euros : pour le titre obtenu après un cycle d'un an dont la durée est inférieure à 32 semaines de cours.
- 765,55 euros :
  - pour le titre obtenu après un cycle de cours normal d'un an
  - pour le brevet d'aptitude à tenir une bibliothèque publique ou le certificat en tenant lieu, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté Française du 6 novembre 1987, relatif à l'organisation du service public de la Lecture en application du décret du 28 février 1978
- 918,65 euros : pour le titre acquis après un cycle normal de deux ans
- 1.033,50 euros : pour les titres d'études qui sont pris en considération pour l'admission aux emplois communaux
  - pour le titre obtenu après un cycle complet d'au moins deux ans aux cours provinciaux de droit administratif
  - pour le titre obtenu après un cycle normal de 3 ans ou plus

Ces montants sont rattachés à l'indice pivot 138,01

**Par. 2 -** Les titres de bacheliers (gradués) sont appréciés par le Collège afin de vérifier s'ils sont bien utiles à la fonction exercée par l'agent concernée.

**Par. 3 -** Les cycles de sciences administratives (diffusés par l'Institut Provincial de Formation) sont considérés d'office comme utiles à la fonction.

**Par. 4 -** Toutefois, pour les agents entrés en fonction après le 1er août 2000, le traitement individuel majoré de l'allocation pour diplôme est limité au montant du traitement dont ils bénéficieraient dans l'échelle supérieure par l'effet de l'évolution de carrière.

**Par. 5 -** Enfin, l'allocation pour diplôme ne peut jamais avoir pour effet de porter la rétribution de l'agent au-delà de 27.464,70 euros par an à l'indice 138,01 (montant plafonné à partir du 1er juillet 1998.)

**Article 49.** L'allocation pour diplôme ne peut être cumulée avec l'indemnité de promotion sociale ou avec tout autre avantage résultant du même diplôme, brevet ou certificat.

Il est fait application des dispositions produisant les effets les plus favorables.

**Article 50.** La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats ne peut donner lieu au paiement d'allocations supérieures au montant visé à l'Article 48.

**Article 51.** Dans le cas de fonctions à prestations de travail incomplètes, l'allocation pour diplôme est accordée au prorata des prestations fournies.

**Section 6 - Allocation pour garde à domicile**

**Article 52.** **Par. 1er -** Bénéficient d'une allocation pour garde à domicile imposée par l'autorité un dimanche ou un jour férié, les agents qui, en raison de la nature des tâches inhérentes à leur grade, doivent, rester à la disposition des autorités pour pouvoir être atteints, pour intervenir en cas de circonstances imprévues.

**Par. 2 -** Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le Secrétaire communal et les titulaires d'un grade de niveau A.

**Article 53.** Le montant de cette allocation est de 1 euro (à l'indice 138,01) par heure consacrée effectivement à la garde à domicile.

**Article 54.** **Par. 1er -** Cette allocation supprime toute possibilité d'octroi, pour le temps de garde effectué, d'un repos de récupération ou d'un congé compensatoire de même durée.

**Par. 2 -** Elle n'est pas due pendant la durée où l'agent de garde est appelé en intervention et bénéficie à ce titre, d'une allocation pour prestations nocturnes ou dominicales ou d'une allocation pour prestations supplémentaires.

**Par. 3 -** L'allocation est payée mensuellement à terme échu, avec décalage d'un mois selon pointage à fournir par le service des travaux.

**Section 7 - Allocation pour prestations irrégulières (nocturnes ou dominicales)**

**Article 55.** **Par. 1er -** Des allocations peuvent être accordées aux agents qui sont astreints, à des prestations irrégulières, nocturnes ou dominicales, aux conditions déterminées ci-après.

**Par. 2 -** Ces conditions ne sont toutefois pas applicables :

- aux agents titulaires de grades légaux ;
- aux agents qui, en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent, bénéficient d'avantages compensatoires tels que des congés, le logement gratuit ou, à défaut, l'indemnité en tenant lieu, ou d'une échelle de traitements fixée compte tenu de la nécessité d'accomplir régulièrement des prestations de travail dominicales et/ou nocturnes.

**Par. 3 -** La gratification de ces heures de prestations irrégulières peut prendre la forme de congés compensatoires. Ces congés restent subordonnés aux exigences de bon fonctionnement du service.

**Article 56.** Il y a lieu d'entendre :

- par "prestations dominicales", celles qui sont accomplies le dimanche ou un jour férié légal entre 0 et 24 heures ;
- par "prestations nocturnes", celles accomplies entre 20 heures et 6 heures.

**Article 57.** Le montant de l'allocation est de:

- pour les prestations dominicales : 1/1976e du traitement annuel, majoré, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures, par heure de prestation ;
- pour les prestations nocturnes : 25 % du taux horaire calculé sur base de la rémunération globale annuelle brute.

**Article 58.** **Par. 1er -** Pour les prestations nocturnes effectuées les dimanches et les jours fériés légaux, les deux allocations mentionnées à l'article précédent peuvent être cumulées.

**Par. 2 -** Les allocations pour prestations nocturnes et dominicales ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations supplémentaires. Les agents bénéficient du régime le plus favorable.
Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre globalement en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

**Article 59.** L'allocation est payée mensuellement à terme échu.

La fraction d'heure éventuellement couverte par une prestation est arrondie à l'heure complète si elle est égale ou supérieure à 30 minutes ; sinon, elle est omise.

**Section 8 - Allocation pour prestations supplémentaires**

**Article 60.** **Par. 1er -** Les agents peuvent bénéficier d'une allocation pour prestations exceptionnelles.

**Par. 2 -** Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le Secrétaire, les agents titulaires d'un grade du niveau A et les agents qui ne sont pas occupés de manière permanente.

**Par. 3 -** Cette allocation peut être octroyée pour toute heure de travail supplémentaire aux agents qui sont astreints exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à leurs fonctions, ne peuvent être considérées comme normales. Les autorités compétentes décident que le bon fonctionnement du service public exige de faire accomplir des prestations supplémentaires rétribuées.

**Par. 4 -** La gratification des heures supplémentaires peut toutefois prendre la forme de congés compensatoires. Ces congés restent subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

**Par. 5 -** Tous les agents ont droit à des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée par la loi.

**Article 61.** **Par. 1er -** Cette allocation correspond, pour les agents occupés à temps plein, au taux horaire calculé suivant la rémunération globale annuelle brute et, pour les agents occupés à temps partiel, à la rémunération horaire brute.

Pour un régime de 38 heures hebdomadaires, l'allocation horaire s'élève à 1/1976e de la rémunération globale annuelle brute ; pour un régime plus favorable, le tantième est adapté proportionnellement. L'allocation horaire varie dans la même mesure que le traitement auquel elle se rapporte.

**Par. 2 -** Elle est majorée :

- de 25 % pour les heures supplémentaires de travail accomplies au-delà de 38 heures par semaine ;
- de 50 % pour les prestations supplémentaires effectuées entre 22 heures et 7 heures.

**Par. 3 -** Cette règle n'est pas applicable aux services continus.

L'agent rappelé extraordinairement en service pour participer à un travail imprévu et urgent reçoit une allocation égale à quatre fois le montant de l'allocation visée au premier alinéa. Cette allocation est indépendante de la rétribution des heures supplémentaires.

**Par. 4. -** Les allocations pour prestations supplémentaires ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations nocturnes et dominicales. Les agents bénéficient du régime le plus favorable.

Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre globalement en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

**Section 9 - Chèques-repas**

**Article 62.** **Par. 1er -** Les agents ont droit à l'octroi de chèques-repas dans les conditions suivantes :

- le nombre de chèques est égal au nombre de journées de travail effectivement prestées par l'agent à l'exclusion des récupérations, congés et jours fériés ;
- le chèque-repas est délivré au nom de l'agent au cours du mois qui suit celui pour lequel il est dû ;
- le nombre total maximum est de 220 par année civile pour des prestations à temps plein.
- ce nombre est réduit au prorata du temps de travail selon le régime de proratisation accepté par l'ONSSAPL pour les administrations provinciales et locales ;
- le chèque-repas mentionne clairement qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation ;
- la validité du chèque-repas est limitée à trois mois.

**Par. 2 -** La valeur faciale du chèque-repas est de 5,55 € ; dont 1,09 € de quote-part employé et 4,46 € de quote-part employeur.

**Section 10 - Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes**

**Article 63.** **Par. 1er -** Il peut être octroyé, sur demande faite au Collège communal, une allocation aux agents astreints occasionnellement ou sporadiquement à des tâches qui, en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi des matières nocives ou dangereuses, augmentent considérablement le degré de danger, d'incommodité ou d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de leur fonction.

**Par. 2 -** Sont exclus du bénéfice de cette allocation, les agents qui, en raison de l'exécution des travaux mentionnés à l'Article 65, bénéficient d'une échelle de traitement spécifique ou attachée à une fonction plus qualifiée que celle qu'ils exercent.

**Article 64.** Pour l'octroi de l'allocation visée à l'Article 63, il y a lieu d'assurer le respect des dispositions générales suivantes :

1° l'allocation ne peut être accordée que pour le temps qui a été effectivement consacré à l'exécution du travail y donne droit ;
2° le taux de l'allocation ne peut être supérieur aux pourcentages du salaire horaire de l'agent chargé d'exécuter le travail, tels qu'ils sont indiqués par catégories à l'Article 65 ci-après.

**Article 65.** Peuvent être pris en considération pour une allocation maximum de :

**A. 50 %**

- les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction ;
- les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois, nauséabonds, exigus et non ou peu aérés ;
- les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles, pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclus par des mesures de sécurité appropriées ;
- les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.

**B. 25 %**

- les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que les matières à la lettre A, 1er alinéa ;
- les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, de gaz, d'acides ou de matières corrosives ;
- les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets des poussières et du suif dans des locaux fermés ou peu spacieux ;
- les travaux de désobstruction et de curage d'égouts ;
- les travaux visés à la lettre A, 3e alinéa, lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 à 30 mètres au-dessus du niveau du sol ;
- les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;
- les travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes ;
- les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau pneumatique à river ou d'un marteau pneumatique perforateur ;
- le soufflage des joints de pavage par air comprimé ;
- l'asphaltage des routes ;

Les chefs de service des agents répondant aux catégories énumérées ci-avant, sont tenus de rentrer au service du personnel un relevé détaillé reprenant ces diverses prestations.
En aucun cas, les allocations visées aux lettres A, B ne peuvent être cumulés.
L'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes est payée mensuellement et à terme échu.

# Chapitre VII. - Indemnités

## Section 1 - Indemnité pour frais funéraires

**Article 66.** **Par. 1er -** Lors du décès d'un :

- agent statutaire en activité de service, en disponibilité pour maladie ou infirmité, en non-activité du chef d'absence pour convenances personnelles,
- agent contractuel (qui se trouve dans une des situations visées à l'article 86§1,1)a) et b), 2) et 3) de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994)

Il est octroyé une indemnité pour frais funéraires à la (les) personne(s) qui a (ont) supporté les frais funéraires sur présentation de la preuve de participation aux frais funéraires.
Elle est payée dans un délai de 6 semaines après le décès.
**Par. 2 -** Le montant de cette indemnité est :
Pour un agent statutaire : l'indemnité correspond à un mois de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent y compris, le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments qui sont pris en compte pour le calcul de la pension de retraite.
Pour un agent contractuel : l'indemnité correspond à la dernière rémunération entièrement due à charge de l'employeur, adaptée aux modifications résultant des fluctuations de l'indice général des prix à la consommation du Royaume visé à l'article 2, alinéa 1er de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 06 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.
**Par. 3 -** Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéas 1er, 3 et 4 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.
**Par. 4 -** Cette indemnité est diminuée le cas échéant, du montant d'une indemnité accordée en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.
**Par. 5 -** L'indemnité funéraire est payée au(x) bénéficiaire(s) dès que la preuve de participation aux frais funéraires a été apportée.

## Section 2 - Indemnité pour frais de parcours

**Article 67.** **Par. 1er -** Les frais de parcours qui résultent de déplacements de service effectués dans l'intérêt de l'administration et autorisés par le Collège communal sont remboursés dans les conditions reprises ci-dessous :

a) Transports en commun : les débours réels sont remboursés uniquement sur la base des tarifs officiels.
b) Utilisation d'un véhicule personnel à moteur : indemnité correspondant aux conditions fixées par l'arrêté royal du 18 janvier 1965, adaptées par la circulaire n° 588 (MB du 05.12.2008) et suivantes, portant réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcours indemnité kilométrique.
   L'indemnité couvre tous les frais, à l'exception des frais de parking et de stationnement payants exposés lors de l'accomplissement des déplacements de service et de l'assurance tous risques éventuellement contractée pour couvrir les risques encourus par les agents utilisant leur véhicule à moteur personnel pour les besoins du service.
c) Utilisation de la bicyclette : une indemnité kilométrique de 0,20 euros (montant lié à l'indice des prix à la consommation).

**Par. 2 -** Ces indemnités seront versées trimestriellement sur base d'une déclaration sur l'honneur et d'un relevé justificatif des déplacements. Les éventuels frais de parkings seront liquidés sur présentation des quittances délivrées.

**Section 3 - Indemnité pour frais de séjour**

**Article 68.** **Par. 1er -** Une indemnité forfaitaire journalière est allouée pour frais de séjour aux agents astreints à se déplacer dans l'exercice de leur fonction.

**Par. 2 -** La durée de déplacement doit être supérieure à cinq heures et la distance doit comporter au minimum quinze kilomètres. Un supplément pour la nuit peut être attribué lorsque l'agent s'est vu dans l'obligation de loger hors de sa résidence.
Le principe d'octroi de cette indemnité est applicable aux agents qui se déplacent pour témoigner en justice.
Sans préjudice de l'application éventuelle de mesures disciplinaires, l'indemnité de séjour peut être refusée si des abus sont constatés.
**Par. 3 -** L'indemnité pour frais de séjour est fixée comme suit :

| Déplacement par journée de calendrier | | Supplément pour la nuit | |
|---|---|---|---|
| De plus de cinq heures et moins de huit heures | De huit heures et plus | Logement aux frais de l'agent | Logement gratuit |
| 2,38 € | 10,01 € | 25,32 euros | 12,42 € |

**Par. 4 -** Cette allocation s'entend à l'indice pivot 138,01 et est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

# Annexes au statut pécuniaire

## Annexe I - Echelles des traitements du personnel communal

| Echelle E 1<br>13.169,59 15.802,25 | Echelle E 2<br>13.770,49 16.236,81 | Echelle E 3<br>13.920,71 18.084,52 |
|---|---|---|
| 6/1 x 182,38<br>12/1 x 93,14<br>7/1 x 60,10 | 3/1 x 363,04<br>22/1 x 62,60 | 3/1 x 383,07<br>4/1 x 62,60<br>6/1 x 250,38<br>12/1 x 105,16 |

| Echelle D 1<br>14.421,46 19.200,20 | Echelle D 2<br>15.022,36 20.430,54 | Echelle D 3<br>15.548,13 21.569,75 |
|---|---|---|
| 12/1 x 256,64<br>13/1 x 130,70 | 9/1 x 250,38<br>4/1 x 413,12<br>12/1 x 125,19 | 9/1 x 275,42<br>2/1 x 200,30<br>1/1 x 751,13<br>8/1 x 137,71<br>3/1 x 262,89<br>2/1 x 250,38 |

| Echelle D 4<br>15.172,57 23.131,96 | Echelle D 5<br>15.673,32 23.605,15 | Echelle D 6<br>16.013,93 24.606,06 |
|---|---|---|
| 3/1 x 262,89<br>6/1 x 425,63<br>3/1 x 475,71<br>13/1 x 245,37 | 3/1 x 225,34<br>7/1 x 425,63<br>2/1 x 575,86<br>13/1 x 240,36 | 3/1 x 676,01<br>8/1 x 350,53<br>1/1 x 801,19<br>8/1 x 242,86<br>5/1 x 220,33 |

| Echelle D 7<br>17.275,71 25.745,87 | Echelle D 8<br>18.277,19 27.015,24 | Echelle D 9<br>20.280,17 29.556,56 |
|---|---|---|
| 11/1 x 380,57<br>1/1 x 893,83<br>10/1 x 235,35<br>3/1 x 345,52 | 11/1 x 450,67<br>1/1 x 650,98<br>8/1 x 300,45<br>5/1 x 145,22 | 11/1 x 425,63<br>1/1 x 851,27<br>8/1 x 350,53<br>5/1 x 187,79 |

| Echelle D 10<br>22.533,52 32.198,10 | Echelle C 1<br>15.493,35 23.150,88 | Echelle C 2<br>15.865,19 23.522,72 |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| 3/1 x 625,94<br>8/1 x 400,60<br>1/1 x 1.001,50<br>13/1 x 275,42 | 4/1 x 250,38<br>1/1 x 413,12<br>4/1 x 425,63<br>3/1 x 475,71<br>13/1 x 245,37 | 4/1 x 250,38<br>1/1 x 413,12<br>4/1 x 425,63<br>3/1 x 475,71<br>13/1 x 245,37 |

| **Echelle C 3**<br>**17.175,56 25.748,45** | **Echelle C 4**<br>**18.928,17 29.068,42** | **Echelle C 5**<br>**16.774,96 24.008,33** |
|---|---|---|
| 3/1 x 550,82<br>8/1 x 300,45<br>1/1 x 1.001,50<br>13/1 x 270,41 | 3/1 x 801,19<br>8/1 x 400,60<br>1/1 x 951,42<br>13/1 x 275,42 | 1/1 x 563,35<br>1/1 x 338,01<br>7/1 x 200,30<br>1/1 x 788,68<br>2/1 x 475,71<br>13/1 x 245,37 |

| **Echelle B1**<br>**18.026,82 25.011,57** | **Echelle B2**<br>**19.529,06 26.589,77** | **Echelle B3**<br>**21.281,66 29.105,91** |
|---|---|---|
| 3/1 x 400,32<br>4/1 x 300,45<br>3/1 x 150,23<br>15/1 x 275,42 | 7/1 x 275,42<br>1/1 x 1.251,86<br>6/1 x 325,49<br>11/1 x 175,27 | 7/1 x 325,49<br>1/1 x 1.251,86<br>6/1 x 325,49<br>11/1 x 212,82 |

| **Echelle A1**<br>**22.032,79 34.226,06** | **Echelle A1 Sp**<br>**22.032,79 34.226,06** | **Echelle A2**<br>**23.785,39 35.903,46** |
|---|---|---|
| 11/1 x 500,75<br>1/1 x 701,05<br>10/1 x 500,75<br>3/1 x 325,49 | 11/1 x 500,75<br>1/1 x 701,05<br>10/1 x 500,75<br>3/1 x 325,49 | 3/1 x 300,45<br>19/1 x 550,82<br>3/1 x 250,38 |

| **Echelle A2 Sp**<br>**23.785,39 35.903,46** | | |
|---|---|---|
| 3/1 x 300,45<br>19/1 x 550,82<br>3/1 x 250,38 | | |

# Annexe II – Allocation de foyer : déclaration sur l'honneur

## COMMUNE DE SAINT-LEGER

**Attestation à compléter en vue de l'obtention de « l'allocation de foyer »**

**Allocation de foyer - Désignation du/de la bénéficiaire**

| Rubrique | Membre du personnel qui introduit la demande |
|---|---|
| | Le/la soussigné(e) : |
| 1 | Nom et prénom : |
| 2 | Lieu et date de naissance : |
| 3 | Adresse personnelle : |
| 4 | Etablissement : |
| 5 | Fonction : |
| 6 | Situation administrative : |
| 7 | Numéro de matricule : |
| 8 | Traitement (1) : |

| Rubrique | Conjoint ou personne avec laquelle l'agent vit en couple |
|---|---|
| 9 | Nom et prénom : |
| 10 | Lieu et date de naissance : |
| 11 | Adresse personnelle : |
| 12 | Fonction exercée : |
| 13 | Dénomination de l'employeur : |
| 14 | Traitement (1) : |

***Déclare sur l'honneur*** **:**

- que les conjoints ou les agents qui cohabitent, ont décidé de commun accord que le membre du personnel visé à la rubrique 1 sera le/la bénéficiaire de l'allocation de foyer.
- que les renseignements précités sont sincères et exacts.
- qu'il/elle communiquera immédiatement toute modification aux rubriques 11, 12 et 14 de même que tout changement à l'état civil au moyen d'une nouvelle déclaration selon le même modèle.

Fait à ..... le .....

Signature du membre du personnel introduisant la demande

---

(1) Par traitement on entend le montant annuel octroyé (100 %) qui se situe dans l'échelle de traitement développée telle qu'elle est fixée pour des prestations complètes, donc sans tenir compte des allocations et indemnités, ni de la liaison à l'index.

———————————————

**18. <u>Décisions de l'autorité de tutelle</u>**

**Le Conseil prend connaissance** de la décision du Collège Provincial de la Province de Luxembourg du 03.03.2011 par laquelle il approuve la délibération du Conseil communal du 25.01.2011 relative à la taxe annuelle sur les secondes résidence – exercices 2011 et 2012.

**Le Conseil prend connaissance** des décisions du Service Public de Wallonie, Département de la Gestion et des Finances des Pouvoirs Locaux, Direction de la Tutelle financière sur les pouvoirs locaux, du 03.03.2011 par lesquelles les délibérations du Conseil communal du 25.01.2011 relatives :

- aux centimes additionnels au précompte immobilier (2.500 ca), pour l'exercice 2012
- à l'octroi d'une subvention à l'Association des parents de l'Ecole communale de Saint-Léger

n'appellent aucune mesure de tutelle et sont donc devenues pleinement exécutoires.

**Le Conseil prend connaissance** de la décision du Service Public de Wallonie, Département des Ressources Humaines et du Patrimoine des Pouvoirs locaux, Direction du Patrimoine et des Marchés Publics des Pouvoirs locaux, du 07.03.2011 par laquelle la délibération du Conseil communal du 25.01.2011 relative à « Emprunts pour l'acquisition d'un immeuble commercial à Châtillon » n'appelle aucune mesure de tutelle et est donc devenue pleinement exécutoire.

**Le Conseil prend connaissance** de la décision du Service Public de Wallonie, Département des Ressources Humaines et du Patrimoine des Pouvoirs locaux, Direction du Patrimoine et des Marchés Publics des Pouvoirs locaux, du 11.03.2011 par laquelle la délibération du Conseil communal du 25.01.2011 relative à « Réfection d'un atelier communal » n'appelle aucune mesure de tutelle et est donc devenue pleinement exécutoire.

**Le Conseil prend connaissance** de la décision du Service Public de Wallonie, Département de la législation des pouvoirs locaux et de la prospective, Direction de la législation organique des pouvoirs locaux, du 28.03.2011 par laquelle il conclut à la légalité de la délibération du Conseil communal du 23.02.2011 portant modification de l'article 4 du règlement d'ordre intérieur du Conseil communal.

———————————————————

**C. ALAIME** **A. RONGVAUX**