

COMMUNE DE SAINT-HUBERT

STATUTS ADMINISTRATIF & PECUNIAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL NON ENSEIGNANT



Adopté au Conseil Communal le 13 février 1996

Approuvé par la Région Wallonne le 25 avril 1996

Effet au 23 avril 1996

(Modifications : Séances du Conseil communal : 14.11.1996, 17.06.1997, 18.11.1997, 22.02.1998, 20.06.1998, 05.07.1999, 22.02.2000, 28.06.2001, 31.05.2002, 12.05.2005, 04.06.2006, 20.04.2007, 16.12.2009, 12.09.2013, 13.04.2015, 20.07.2015, 25.03.2016, 15.06.2016, 20.12.2017, 18.05.2020, 18.06.2020, 15.04.2021, 28.10.2021)

TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	2
STATUT ADMINISTRATIF.....	7
Chapitre Ier - Champ d'application	8
Chapitre II - Droits et devoirs.....	9
Chapitre III - Notifications, délais et recours.....	11
Chapitre IV - Recrutement.....	12
Section 1ère – Conditions générales.....	12
Section 2 – Octroi d'un emploi de recrutement par mobilité.....	12
Section 3 – Modalités de recrutement	13
1 – Procédure de recrutement.....	13
2 – Appel à candidature.....	13
3 - Régime juridique de l'agent à recruter	14
4 – Commission de sélection	14
5 – Rédaction d'un profil de fonction.....	16
6 – Rédaction d'une offre d'emploi.....	16
7 – Sélection des candidatures	16
8 – Sélection des candidats	17
9 – Décision d'engagement et constitution d'une réserve de recrutement.....	18
Chapitre V - Aptitudes physiques	20
Chapitre VI - Stage.....	22
Chapitre VII - Carrière	24
Chapitre VIII - Régime disciplinaire	27
Chapitre IX - Positions administratives	27
Section 1ère - Activité de service	27
Section 2 - Non-activité	27
Section 3 – Disponibilité.....	28
1 - Disponibilité pour maladie	29
2 - Disponibilité par suppression d'emploi.....	30

3 - Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.....	30
4 - Disponibilité pour convenance personnelle.....	31
Chapitre X. - Régime des congés.....	32
Section 1ère - Vacances annuelles.....	32
Section 2 - Jours fériés.....	33
Section 3 - Congés de circonstance et de convenance personnelle.....	34
Section 4 - Congé pour accompagnement et assistance de handicapés.....	36
Section 5 - Congé pour don de moelle osseuse.....	36
Section 6 - Congé prénatal.....	36
Section 7 - Congé de maternité.....	37
Section 8 - Congé de paternité.....	38
Section 9 - Congé parental.....	38
Section 10 - Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.....	38
Section 11 - Congé pour maladie ou infirmité.....	39
Section 12 - Congés pour prestations réduites en cas de maladie.....	44
Section 13 - Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales.....	46
Section 13 bis – Congés pour soins palliatifs.....	48
Section 14 - Absence pour convenance personnelle.....	49
Section 15 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales.....	51
Section 16 - Interruption de carrière.....	51
Section 17 - Départ anticipé à mi-temps.....	51
Section 18 - semaine volontaire de quatre jours.....	53
Section 19 - Autres congés.....	56

Section 20 - Dispenses de service.....	56
Section 21 - Congés compensatoires.....	57
Chapitre XI – Evaluation.....	59
Chapitre XII - Formation.....	64
Chapitre XIII - Statut syndical.....	65
Chapitre XIV - Cessation des fonctions.....	66
Section 1 - Généralités.....	66
Section 2 - Inaptitude professionnelle.....	68
Section 3 - Ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale.....	69
Chapitre XV - Dispositions transitoires.....	70
Annexe I - Conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion.	71
NIVEAU E.....	71
E 2.....	71
E 3.....	71
NIVEAU D.....	72
PERSONNEL OUVRIER.....	72
D1.....	72
D2.....	72
D3.....	72
D4.....	73
PERSONNEL ADMINISTRATIF.....	73
D1.....	73
D2.....	73
D3.....	74
D4.....	74
D5.....	74
D6.....	75
PERSONNEL TECHNIQUE.....	75
D1.....	75
D2.....	75
D3.....	76
D7.....	76
D8.....	76
D10.....	77
PERSONNEL EDUCATEUR.....	78
(MODIFICATION CC 18/05/2020).....	78
D2.....	78
D3.....	78
NIVEAU C.....	79
PERSONNEL OUVRIER.....	79
C1.....	79
C2.....	79
C5.....	80

C6.....	80
C7.....	80
PERSONNEL ADMINISTRATIF	81
C3.....	81
C4.....	81
NIVEAU B.....	82
B1.....	82
B2.....	82
B3.....	82
B4.....	82
NIVEAU A.....	83
A1.....	83
PERSONNEL ADMINISTRATIF	83
PERSONNEL TECHNIQUE.....	83
PERSONNEL SPECIFIQUE.....	84
A1 Spécifique.....	84
A2.....	85
A2 spécifique.....	85
A3.....	85
A3 spécifique.....	86
A4.....	86
A4 spécifique.....	86
A5 Spécifique.....	86
A6 Spécifique.....	87
Directeur general – grade légal.....	88
Directeur financier – grade légal.....	88
Annexe II - Grille d'évaluation.....	89
Annexe III - régime disciplinaire (extrait du Code de la Démocratiel Locale et de la décentralisation).....	93
STATUT PECUNIAIRE	100
Chapitre Ier - Champ d'application.....	101
Chapitre II - Règles générales relatives à la fixation des traitements.....	102
Chapitre III - Services admissibles.....	103
Chapitre IV - Evolution de carrière.....	105
Chapitre V - Paiement du traitement.....	106
Chapitre VI - Allocations.....	107
Section 1ère - Allocation de foyer ou de résidence.....	107
Section 2 - Pécule de vacances.....	108
Section 3 - Allocation de fin d'année.....	111

Section 4 - Allocation pour exercice d'une fonction supérieure	112
Section 5 - Allocation pour diplôme.....	115
Section 6 - Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.....	116
Section 7 - Allocation pour prestations nocturnes ou dominicales.....	116
Section 8 - Allocation pour prestations exceptionnelles	117
Section 9 - Allocation pour garde à domicile.....	118
Chapitre VII - Indemnités	119
Chapitre VIII - Dispositions transitoires.....	120
Annexe I - Allocation de foyer.....	121
Annexe II - Octroi d'indemnités pour frais de parcours résultant de déplacements de services effectués par le personnel de la commune	122
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	122
CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES.....	122
section 1 - Utilisation des moyens de transport en commun.....	122
Section 2 - Utilisation des moyens de transport appartenant à l'Administration	123
Section 3 - Utilisation de moyens de transport personnel.....	123
Annexe III - octroi d'indemnités pour frais de séjour.....	125
Annexe IV - Indemnité pour frais funéraires.....	128
Annexe V - Intervention de l'employeur dans les frais de transport.....	130

STATUT ADMINISTRATIF

CHAPITRE IER - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Néanmoins, il ne s'applique au secrétaire, au receveur et aux membres des services de police et d'incendie que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales ou réglementaires.

§ 2 Par dérogation au paragraphe 1er ne s'appliquent pas aux agents stagiaires les dispositions de la section 3 du chapitre IX, l'article 96 de la section 11 du chapitre X, ainsi que les dispositions des sections 13 à 15 des chapitres X, XI et XII.

§ 3 (Modifications CC 05/07/99, CC 18/05/2020) Par dérogation au paragraphe 1er, s'appliquent aux agents contractuels les chapitres II, III, V, X, XI et XII. Pour le surplus, il est fait référence à la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

CHAPITRE II - DROITS ET DEVOIRS

Article 2

Les agents doivent, en toutes occasions veiller à la sauvegarde des intérêts communaux.

Ils sont tenus d'accomplir personnellement et consciencieusement les obligations du service qui leur incombent.

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

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux marchés publics, 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 agents sont tenus de dénoncer les faits délictueux, dont ils auraient connaissance.

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

Article 3

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

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

Article 4

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Article 5

§ 1 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. s'entraider mutuellement ;
5. se conformer aux normes de sécurité.

§ 2 Les agents traitent les usagers de leurs services avec politesse, compréhension et sans aucune discrimination. Ils s'efforcent de répondre adéquatement aux demandes qui leur sont formulées.

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

§ 1 Les membres du personnel définitif 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.

§ 2 Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux membres de la police communale.

Article 9

Tout acte quelconque de harcèlement sexuel sur les lieux du travail est strictement interdit. (A.R. du 18 septembre 1992).

L'on entend par harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui ou celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux du travail.

Le conseil communal désigne la personne ou le service de confiance chargé de donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis et en informe le personnel.

La personne de confiance peut ne pas appartenir à l'Administration communale.

CHAPITRE III - NOTIFICATIONS, DELAIS ET RECOURS

Article 10

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 11

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

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

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

Le délai de notification ne court pas pendant les vacances de l'agent ou en cas d'incapacité juridique et médicale..

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

Article 12

Les actes de candidatures sont adressés au Collège des Bourgmestre et Echevins par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.

CHAPITRE IV - RECRUTEMENT

SECTION 1ERE – CONDITIONS GENERALES

(Modification cc 13/04/2015)

Article 13

(Modification CC 13/04/2015)

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

1. être belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune, ou, dans les autres cas, être belge ou citoyen de l'Union européenne ou être titulaire d'un permis de travail ;
2. avoir une connaissance de la langue de la région linguistique 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.

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

SECTION 2 – OCTROI D'UN EMPLOI DE RECRUTEMENT PAR MOBILITE

(Modification 13/04/2015)

Article 14

(Modification CC 13/04/2015)

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

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

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

§ 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'aide sociale.

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

SECTION 3 – MODALITES DE RECRUTEMENT

(Modification cc 13/04/2015)

Article 15

(Modification CC 13/04/2015)

A défaut d'octroi d'un emploi de recrutement par application de la mobilité visée à la section précédente, il est procédé au recrutement dans le respect des principes fixés ci-dessous.

1 – Procédure de recrutement

Article 16

(Modification CC 13/04/2015)

Dans le présent point et les points 2 à 9 suivants, il y a lieu d'entendre, par autorité compétente: le Conseil communal (ou le Collège en cas de délégation).

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires le cas échéant applicables, la procédure de recrutement reprise ci-dessous est suivie.

2 – Appel à candidature

Article 17

(Modification CC 13/04/2015)

Pour chaque recrutement, le Conseil communal décide de la procédure à appliquer :

Appel public au candidat via un avis aux valves, au forem et éventuellement dans l'info communale et/ou un organe de presse francophone. L'avis mentionne les conditions générales et, le cas échéant, particulières de recrutement, les emplois à pourvoir, le délai ou la date limite d'introduction des candidatures et les coordonnées du service compétent pour fournir tous renseignements complémentaires. L'appel est d'une durée minimale de 15 jours.

3 - Régime juridique de l'agent à recruter

Article 18

(Modification CC 13/04/2015)

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 peuvent être 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. Le Directeur général est dans tous les cas membre du jury avec voix délibérative. Il 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 déléguer un observateur aux examens ou, en cas d'application de l'alinéa 5, auprès de l'organisme tiers, 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. La date de l'examen est communiquée aux organisations syndicales représentatives au minimum 10 jours avant la date de l'examen.

4 – Commission de sélection

Article 19

(Modification CC 13/04/2015)

Une commission de sélection est constituée pour:

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

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

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

Article 20

(Modification CC 13/04/2015)

La commission de sélection est créée par le Collège communal.

Article 21

(Modification CC 13/04/2015)

Le Directeur général peut déléguer les attributions énoncées dans les articles 24 à 36 au gestionnaire des ressources humaines ou à un chef d'administration qui a la gestion du personnel dans ses attributions.

Article 22

(Modification CC 13/04/2015)

La commission de sélection se compose obligatoirement et majoritairement de minimum deux représentants de l'administration dont le Directeur général et, facultativement, d'un ou plusieurs jurés extérieurs et d'un ou plusieurs représentants de l'autorité politique.

La commission de sélection est présidée par le Directeur général.

Tout agent qui exerce une fonction de gestionnaire des ressources humaines représente obligatoirement l'administration dans cette commission.

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

Article 22 bis

(Modification CC 13/04/2015)

Perd sa qualité de membre et ne peut siéger dans la commission de sélection, tout membre qui se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité ou les principes portés par les présents articles 19 à 38.

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

Article 22 ter

(Modification CC 13/04/2015)

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

5 – Rédaction d'un profil de fonction

Article 22 quater

(Modification CC 13/04/2015)

Sur proposition du Directeur général, le Conseil (ou le Collège en cas de délégation) établit, pour le poste à pourvoir, un profil de fonction qui décrit de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction ainsi qu'un profil de compétences qui englobe des compétences techniques (connaissances et aptitudes techniques nécessaire pour la fonction), des compétences génériques (compétences, savoir-être, aptitudes non techniques) et des compétences clés (compétences attendues de chaque agent en lien avec les valeurs et la mission de l'organisation).

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

6 – Rédaction d'une offre d'emploi

Article 22 quinquies

(Modification CC 13/04/2015)

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

Le Conseil décide de la diffusion de l'emploi vacant par les moyens de communication adéquats tels que la publication aux valves, au forem et éventuellement dans l'info communale et/ou un organe de presse francophone.

7 – Sélection des candidatures

Article 22 sexies

(Modification CC 13/04/2015)

Les membres de la commission qui relèvent de l'administration vérifient que les candidats répondent bien aux conditions générales d'admissibilité et que leur curriculum et lettre de motivation correspondent bien aux critères de sélection objectifs préalablement établis.

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

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

Article 22 septies

(Modification CC 13/04/2015)

Le Collège peut exercer un contrôle sur l'application effective des conditions d'admissibilité et des critères de sélection et peut demander à la commission de sélection une motivation écrite pour toute décision d'écartement d'une candidature qui lui paraît injustifiée.

Ce contrôle ne peut s'exercer que pour autant qu'un candidat écarté motive son désaccord avec la sélection effectuée par lettre recommandée adressée au Collège dans un délai de 7 jours calendrier qui suit l'envoi de la lettre signifiant son écartement pour les étapes suivantes de la procédure de recrutement.

Le Collège accède au dossier, se prononce sur la recevabilité de la plainte et réintègre dans la procédure de recrutement le candidat qu'elle considère répondre aux conditions d'admissibilité ou aux critères de sélection.

A défaut de plainte, le Collège marque tacitement son accord sur la sélection des candidatures effectuée par la commission de sélection.

8 – Sélection des candidats

Article 22 octies

(Modification CC 13/04/2015)

§1 La sélection comporte trois épreuves pour le recrutement de personnel en régime statutaire ou en régime contractuel sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée, de remplacement et pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Conseil communal (ou le Collège en cas de délégation).

§2 La première épreuve est destinée à évaluer les motivations, les connaissances générales et professionnelles des candidats et leur niveau de raisonnement. Elle se présente:

- soit sous la forme d'un concours/examen écrit, éventuellement standardisé et informatisé (questionnaire à choix multiples);
- soit sous la forme d'un premier entretien de sélection réalisé par les membres de la commission.

§3 La deuxième épreuve se présente sous la forme de tests d'aptitudes et, éventuellement d'un questionnaire de personnalité qui permettent d'évaluer les compétences des candidats et le degré de concordance du profil du candidat à celui de la fonction.

Les tests sont administrés par le personnel communal formé à leur administration et interprétation. Les résultats de ces tests sont traités dans une stricte confidentialité.

§4 Seuls les candidats qui ont réussi la première épreuve et dont la deuxième épreuve fait apparaître que leur profil de compétences correspond à celui qui est recherché participeront à la 3ème épreuve.

§5 La troisième épreuve se présente sous la forme d'un entretien approfondi mené par les membres de la commission et qui permet:

- d'évaluer la personnalité du candidat, à savoir ses centres d'intérêt, sa sociabilité, sa résistance au stress, son esprit d'équipe, sa stabilité émotionnelle, sa faculté d'adaptation, etc.;
- de s'informer sur ses motivations, à savoir son intérêt pour la fonction, les besoins et valeurs qu'il cherche à satisfaire dans la vie professionnelle et qui doivent être en adéquation avec ce qui est proposé;
- d'évaluer ses compétences en analysant formations et expériences pour déterminer le niveau d'adéquation avec les compétences requises par la fonction à pourvoir;

- d'évaluer ses aptitudes, à savoir son potentiel évolutif;
- d'évaluer son niveau de raisonnement notamment par l'analyse de cas pratiques.

Article 22 nonies

(Modification CC 13/04/2015)

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

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

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

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

9 – Décision d'engagement et constitution d'une réserve de recrutement

Article 22 decies

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 22 undecies

(Modification CC 13/04/2015)

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

La durée de validité de la réserve de recrutement est fixée à une période de 2 ans non renouvelable.

Le Conseil (ou le Collège en cas de délégation) peut faire appel aux candidats de cette réserve de recrutement pour pourvoir ultérieurement à tout emploi vacant similaire à l'emploi pour lequel les candidats placés dans la réserve avaient postulé à l'origine, que ce soit pour un poste de statutaire ou de contractuel.

Article 22 duodecies

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 22 terdecies

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 22 quater decies

(Modification CC 13/04/2015)

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

CHAPITRE V - APTITUDES PHYSIQUES

Article 23

En application de l'article 124 du Règlement général pour la Protection du Travail, sont soumis obligatoirement aux examens médicaux :

- 1° les travailleurs exposés à un risque de maladies professionnelles;
- 2° les travailleurs occupant un poste de sécurité. On entend par poste de sécurité, tout poste de travail impliquant la conduite de véhicules à moteurs, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que la conduite de ces engins, de ces machines ou de ces installations puisse mettre en péril la sécurité des compagnons de travail du préposé à ce poste;
- 3° les travailleurs qui, en raison de leur activité professionnelle, sont directement en contact avec des denrées ou des substances alimentaires, que celles-ci soient destinées à la vente ou consommées sur place par la clientèle ou le personnel de l'Administration;
- 4° les personnes handicapées que la commune est tenues d'engager;
- 5° les travailleurs âgés de moins de 21 ans;
- 6° les travailleurs occupant une situation de travail qui expose aux contraintes suivantes liées au travail :
 - utilisation habituelle des équipements à écrans de visualisation pendant une partie non négligeable de leur temps de travail;
 - manutention manuelle de charges comportant des risques notamment dorsolombaires.

Article 24

§1 Pour les personnes qui, conformément à l'article 23, sont tenues de se soumettre à un examen médical d'embauchage, 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.

§2 Pour les personnes qui ne sont pas visées par l'article 23, le médecin du travail procède à un examen médical tendant à déterminer l'aptitude physique à exercer l'emploi à conférer.

Si le médecin conclut à l'inaptitude physique, le Collège des Bourgmestre et Echevins communique cette décision 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 11.

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

Le collège 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.

- §3** 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.

Article 25

Les agents visés à l'article 23 sont soumis aux examens médicaux périodiques, conformément aux articles 128bis et suivants du Règlement général pour la Protection du Travail.

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 131 du Règlement général pour la Protection du Travail.

Article 26

Les agents réaffectés, mutés ou promus dans un emploi à risque visé à l'article 23 sont soumis à la vérification des aptitudes physiques, conformément à l'article 127 du Règlement général pour la Protection du Travail.

Article 27

(Modification du CC du 28/10/2021)

Pour obtenir le droit à l'application des divers mécanismes de protection, la travailleuse doit fournir au Collège communal un certificat médical attestant de la grossesse.

Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par l'A.R. du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, 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 du travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement possible 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.

CHAPITRE VI - STAGE

Article 28

Tout agent 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 négative, conformément à l'article 32.

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 29

Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris en annexe II.

Article 30

§1 Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par soit un supérieur hiérarchique et le(la) Directeur général(e), soit deux supérieurs hiérarchiques.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 10.

Celui-ci peut formuler des observations écrites, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 11.

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

Sauf empêchement légitime, cette seconde évaluation est opérée par les agents visés au paragraphe 1er.

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 11;
2. la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Collège échevinal.

Les deux fiches d'évaluation sont en outre transmises aux membres du Collège échevinal.

Article 31

Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Collège échevinal propose à l'Autorité exerçant le pouvoir de nomination:

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

Elle entend l'agent soit à sa demande, conformément à l'article 30, soit d'initiative.

En cas de prolongation du stage, il sera à nouveau fait application de l'art. 30 § 2.

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

Article 32

Par dérogation à l'article 28, alinéa 1er, lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le Collège des Bourgmestre et Echevins peut proposer au conseil communal le licenciement anticipé de l'agent.

Il est procédé conformément aux articles 30 et 31.

Article 33

Le conseil communal statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage, dans le respect de l'art. 28.

La nomination sort ses effets le premier jour du mois qui suit la fin du stage.

Article 34

Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal.

Article 35

Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'article 10. Il lui est fait application de la loi du 03.07.1978.

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 sociales, secteur chômage, dues par l'employeur et le travailleur, en application des art. 7 à 13 de la loi du 20.07.91 portant des dispositions sociales diverses.

CHAPITRE VII - CARRIERE

Article 36

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 à raison de prestations complètes ou incomplètes;
- par "ancienneté dans le niveau" en vue de satisfaire aux conditions de promotion: la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans le niveau considéré à raison de prestations complètes ou incomplètes.

Article 37

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 38

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 39

Sous l'Autorité du Collège des Bourgmestre et Echevins, le(la) Directeur général(e) procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

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.

Article 40

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

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

Article 41

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.

Article 42

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

Article 43

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 10.

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.

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

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.

Il est fait acte de candidature de la manière prévue à l'article 12.

Article 44

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.

En application de la loi du 19.12.1974, 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.

Le jury est désigné par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

Article 45

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

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

Article 46

L'acte de nomination est motivé.

Article 47

- §1** Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, d'un membre du centre public d'aide sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi
- §2** A défaut d'application du paragraphe précédent, l'emploi est conféré par promotion, à sa demande, d'un agent définitif du centre public d'aide sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.
- §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 14, paragraphe 1er, alinéas 1 à 3.
- §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 communes et des centre public d'aide sociale qui ont un même ressort.

Article 48

Dans les trois mois de sa nomination ou de sa promotion, l'agent peut à sa demande réintégrer son ancien emploi.

Article 49

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

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

CHAPITRE VIII - REGIME DISCIPLINAIRE

Article 50

Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L1215-1 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (annexe 3).

CHAPITRE IX - POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 51

- L'agent se trouve dans une des positions suivantes:
- en activité de service,
- en non-activité,
- en disponibilité.

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

SECTION 1ERE - ACTIVITE DE SERVICE

Article 52

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

Sauf cas de force majeure, il ne peut s'absenter du service que s'il a obtenu préalablement un congé ou une dispense.

Article 53

La durée hebdomadaire de travail est de 38 heures, à raison de 5 jours par semaine.

L'horaire variable est d'application. Le Collège échevinal détermine les prestations de service dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

SECTION 2 - NON-ACTIVITE

Article 54

L'agent est en non-activité:

1. lorsqu'il s'absente 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 120;
5. durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 115 à 119.

Article 55

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

Article 56

- §1** En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est prise en considération que pour l'avancement de traitement.
- §2** En cas de suspension disciplinaire, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire.
- §3** En cas d'accomplissement de prestations militaires en temps de paix, l'agent maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

SECTION 3 – DISPONIBILITE

Article 57

La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil Communal.

La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

Article 58

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

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

Article 59

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

Article 60

Cette allocation est octroyée pour toute heure de travail supplémentaire aux agents qui sont astreints à prêter des heures exceptionnellement, c'est-à-dire à la suite d'un rappel en service pour un événement imprévu et urgent.

Article 61

Cette allocation correspond, pour les agents 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, majorée de 25 %.

L'allocation pour prestations exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'octroi pour prestations nocturnes et dominicales. Les agents bénéficient du régime le plus favorable.

Cette allocation peut être convertie en congé de récupération tel que prévu à la section 21 du statut administratif.

Article 62

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

Article 63

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 64

En principe, l'agent en disponibilité retrouve son emploi ou, à défaut, un emploi correspondant à son grade lorsqu'il reprend son activité.

1 - Disponibilité pour maladie

Article 65

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 96.

Article 66

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

Article 67

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

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

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

Article 68

Par dérogation à l'article 63, 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 de Santé administratif 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 69

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 13 et 14 du chapitre X.

Pour l'application de l'article 63, 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 70

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

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

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière, à la promotion et son droit à la formation. Il sera avisé conformément à l'art 43.

Article 71

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. Il en est de même lorsque l'agent est en formation.

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 30/30es, être inférieur à autant de fois 1/30e 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 63.

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.

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

Article 72

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

La proposition de mise en disponibilité est établie par le secrétaire et notifiée à l'intéressé de la manière prévue à l'article 10.

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

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

Article 73

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

Article 74

Les agents placés dans la position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, jouissent d'un traitement d'attente égal, la première et la deuxième années, au dernier traitement d'activité.

Ce traitement est réduit, à partir de la troisième année, au montant de la pension que l'intéressé obtiendrait, s'il était admis prématurément à la retraite.

Pour les invalides de guerre, ce traitement est réduit à partir de la troisième année et pour chacune des années suivantes, de 25 p.c. lorsque les bénéficiaires sont célibataires, et de 20 p.c. lorsqu'ils sont mariés ou lorsqu'ils sont veufs ou divorcés avec un ou plusieurs enfants mineurs à leur charge.

Toutefois le traitement d'attente ne peut être inférieur à autant de fois $1/60^{\circ}$ du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de services administratifs effectifs à la date de sa mise en disponibilité.

Pour les réductions, on a égard à l'état civil des intéressés au début de chaque année de disponibilité, abstraction faite des changements antérieurs.

4 - Disponibilité pour convenance personnelle

Article 75

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

Le Collège des Bourgmestre et Echevins notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande.

Article 76

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 77

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.

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 138.

CHAPITRE X. - REGIME DES CONGES

SECTION 1ERE - VACANCES ANNUELLES

Article 78

(Modification CC 28.10.2021)

- §1** Les agents définitifs, stagiaires et contractuels ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge:
- moins de quarante-cinq ans: Vingt-sept jours ouvrables;
 - de quarante-cinq à quarante-neuf ans: vingt-huit jours ouvrables;
 - à partir de cinquante ans: vingt-neuf 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 qui est pris en considération.

- §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 jour ou par demi-jour 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 de l'Autorité, il doit comporter au moins une période de deux semaines.

Le congé annuel est accordé sur avis du chef de service ou chef de bureau et validé par le Directeur général ou a personne désignée par lui.

Le congé annuel de vacances doit être pris dans l'année civile qui s'y rapporte.

Toutefois, les jours de congé qui n'auraient pas pu être pris peuvent être reportés à l'année civile suivante et pris avant la fin des vacances de printemps. Il est dérogé à cette disposition en cas de retour d'un agent après un congé de maladie ou congé de maternité et congé parental (à temps plein) rendant impossible son application. Dans ces derniers cas, les congés de l'année antérieure doivent être pris avant la fin d'année.

- §3** Lorsqu'un agent est nommé à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit proportionnellement à la période de prestation effective:

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 82;
3. les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections législatives ou provinciales;
4. les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
5. les congés pour mission;
6. le congé pour interruption de la carrière professionnelle;
7. les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;

8. départ anticipé à mi-temps ;
9. semaine volontaires de quatre jours.

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

§4 (Modification CC 18.05.2020) Les agents jouissent d'un congé annuel de vacances supplémentaires dont la durée est fixée comme suit, selon leur âge :

- A cinquante-cinq ans : un jour ouvrable,
- à soixante ans: deux jours ouvrable,
- à soixante et un ans: trois jours ouvrables,
- à soixante-deux ans: quatre jours ouvrables,
- à soixante-trois ans: cinq jours ouvrables,
- à soixante-quatre ans: six jours ouvrables.

Le paragraphe premier, alinéa 2, et le paragraphe 3 ne sont pas applicables au congé de vacances supplémentaires.

§5 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.

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 97.

SECTION 2 - JOURS FERIES

Article 79

(Modification CC 28.10.2021)

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 bénéficient des congés réglementaires suivants : le 27 septembre, le 02 novembre, le 15 novembre et le 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.

Ils bénéficient du congé suivant : le 3 novembre, jour de la saint Hubert (ce dernier jour n'est pas récupérable s'il tombe un samedi ou un dimanche).

Le Collège des Bourgmestre et Echevins 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 la récupération de cette prestation.

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

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.

SECTION 3 - CONGES DE CIRCONSTANCE ET DE CONVENANCE PERSONNELLE

(modification CC 20/07/2015)

Article 80

Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels 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° (Modification CC 18/05/2020) Congé de paternité légal : 10 jours ouvrables.
- 3° Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement, d'un parent ou allié au premier degré: 4 jours ouvrables.
- 4° Mariage d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 2 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° Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la commune dans les frais de déménagement: 2 jours ouvrables.
- 7° Décès d'un parent ou allié au deuxième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent: 1 jour ouvrable.
- 8° Profession de foi ou fête laïque d'un enfant de l'agent ou de son conjoint :1 jour ouvrable.
- 9° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.
- 10° Mariage, ordination ou entrée au couvent d'un parent ou allié au 2ème degré : 1 jour ouvrable.

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.

Article 81

(Modification CC 20/07/2015)

Outre les congés prévus à l'article précédent, la Directrice générale accorde aux agents des congés exceptionnels en raison de calamité aux biens de l'agent, de la maladie ou d'un accident survenu à :

- une des personnes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit maritalement, un parent, un allié, un enfant, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle ;
- un ascendant au premier degré.

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

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par an, lesquels peuvent être scindés en demi-jours. Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Si la situation donnant lieu au congé exceptionnel survient en cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Article 82

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

1. pour des motifs impérieux d'ordre familial;
2. 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;
3. pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, communautaires, régionales, provinciales ou communales.

Les congés visés au 1° sont accordés pour une période maximum de deux mois ou 45 jours ouvrables par an. Pour l'ensemble de la carrière de l'agent, ces congés ne peuvent toutefois excéder 24 mois ou 540 jours ouvrables.

Les congés visés aux 2° et 3° 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 ou pour le reste 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.

Le Collège des Bourgmestre et Echevins 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 83

Les agents peuvent obtenir du Collège des Bourgmestre et Echevins, un congé:

- 1° pour suivre les 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.

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

- 3° pour suivre des cours de promotion sociale ou de post-formation selon les dispositions de l'A.R. du 21.08.70 et de ses modifications ultérieures.

SECTION 4 - CONGE POUR ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE DE HANDICAPES

Article 84

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le Collège des Bourgmestre et Echevin 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.

SECTION 5 - CONGE POUR DON DE MOELLE OSSEUSE

Article 85

L'agent obtient du Directeur général un congé de quatre 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.

SECTION 6 - CONGE PRENATAL

Article 86

(Modification CC 28/10/2021)

La travailleuse enceinte a le droit de s'absenter du travail le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de prestations et pour le temps nécessaire à ceux-ci.

Elle fournira un justificatif de son absence.

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

SECTION 7 - CONGE DE MATERNITE

Article 87

(Modification CC 28/10/2021)

Le congé de maternité est octroyé aux agents conformément à la législation en vigueur.

La travailleuse est par ailleurs tenue de fournir au Collège communal au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement (ou neuf semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue) un certificat médical attestant de cette date.

Article 88

(Modification CC 28/10/2021)

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

Article 89

(Abrogé CC 28/10/2021)

SECTION 8 - CONGE DE PATERNITE

Article 90

Pour les congés de naissance, il est fait application pour tous les agents des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Article 91

(Abrogé CC 28/10/2021)

Article 92

(Abrogé CC 28/10/2021)

SECTION 9 - CONGE PARENTAL

Article 93

L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, solliciter du Collège communal l'octroi d'un congé parental conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 93 bis

(Abrogé CC 28/10/2021)

SECTION 10 - CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE

Article 94

Un congé d'accueil peut être accordé, par le Collège des Bourgmestre et Echevins, aux agents lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption.

Le congé est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli 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 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Si l'agent est marié et si son conjoint est également agent de la commune, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

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.

Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption.

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

SECTION 11 - CONGE POUR MALADIE OU INFIRMITÉ

(modification CC 13/04/2015)

Article 95

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 96

(Modification CC 13/04/2015)

L'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de 21 jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service.

S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

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

Article 97

(Modification CC 13/04/2015)

- §1** Par ancienneté de service, on entend l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à titre statutaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, en faisant partie d'un service public, d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une région ou une communauté, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.
- §2** En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté de service est prise en considération au prorata des prestations réellement fournies.
- §3** La valorisation de services effectifs antérieurs est accordée sur attestation délivrée par le ou les employeurs antérieurs. Cette attestation spécifie le nombre de jours d'absence pour maladie ou infirmité dont il a bénéficié ainsi que les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article.
- §4** Le pouvoir local accorde, à l'agent contractuel devenu statutaire, la valorisation des services effectifs contractuels prestés en son sein. Sont pris en compte le nombre de jours d'absence pour maladie durant lesquels l'agent a perçu un traitement de l'employeur, ces derniers étant déduits du capital congé.

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

Article 98

(Modification CC 13/04/2015)

- §1** Le capital de congés de maladie calculé conformément aux règles précitées est, à chaque date anniversaire de l'entrée en service, réduit au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent:
1. a été absent pour maladie, avec certificat médical ou non ;
 2. a obtenu un ou des congés suivants:
 - a. congé pour départ anticipé à mi-temps,
 - b. la semaine volontaire de 4 jours,
 - c. congés pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public, dans l'enseignement subventionné, dans l'enseignement universitaire, dans un centre médico-social subventionné ou dans un institut médico-pédagogique subventionné,
 - d. congés pour présenter sa candidature aux élections des assemblées européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux ou communautaires, des conseils provinciaux ou communaux,
 - e. congés pour prestations réduites pour convenance personnelle,
 - f. congés pour mission,
 - g. congé pour interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle;

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

Si le capital de jours de congés de maladie obtenu en appliquant la formule:

$$\frac{21j - 21xY \text{ (nombre total de jours d'absence au cours des 12 mois considérés)}}{260 \text{ (52 semaines de 5 j ouvrables)}}$$

ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Ainsi, outre le retrait des jours d'absence pour maladie du capital acquis de l'agent, une deuxième réduction est opérée sur le capital de 21 jours de l'année suivante selon la pondération issue de la formule (à adapter en 30 jours au lieu de 21 si c'est le cas).

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés. Ainsi, en semaine normale et complète de travail, la déduction des jours de maladie ne comprend pas les samedi et dimanche.

§2 (Modification CC 25/03/2016) Lorsque l'agent effectue des prestations réduites par journées entières, sont comptabilisés comme congés de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

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

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

- dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux et ce, maximum une fois par an. Si la situation se représente en cours d'année un certificat médical devra couvrir l'absence.
- absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial;
- absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation;
- congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité;

- congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente;
- congé à l'agent éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146ter du Code du bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné;
- absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

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

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

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

Article 99

(Modification CC 13/04/2015)

§1 *(Modification le 12/09/2013)* – L'agent qui se trouve dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit (par téléphone ou oralement) personnellement ou lorsque ce n'est pas possible fait avertir son supérieur direct ou à défaut de supérieur direct, le (la) directeur général(e) ou le (la) directeur général(e) ff.

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

§3 Entre 8 et 17 heures, l'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège des Bourgmestre et Echevins, ni de se laisser examiner.

A moins que le médecin traitant de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le Collège.

A défaut, l'agent est considéré comme étant absent sans autorisation au sens de l'article 54, 1°, du présent statut.

L'agent dont le certificat médical indique qu'il ne peut se déplacer est tenu de se trouver à son domicile, en vue d'y être examiné par le médecin-contrôleur, sauf s'il est hospitalisé.

Les agents sont soumis à la tutelle sanitaire du Service de Santé administratif.

Il leur est remis un exemplaire du règlement de ce Service, qui leur est applicable.

Article 100

(Modification CC 13/04/2015)

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.

Article 101

(Modification CC 13/04/2015)

§1 La réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions de l'AR 28.5.2003 relatif à la surveillance des travailleurs.

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

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

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

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

Article 102

(Modification CC 13/04/2015)

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 96 du présent statut.

Article 103

(Modification CC 13/04/2015)

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

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

Article 104

(Modification CC 13/04/2015)

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

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

L'agent absent pour cause de maladie conserve le bénéfice de la compensation des jours fériés tombant un week-end tant qu'il n'est pas placé en disponibilité.

SECTION 12 - CONGES POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE

Article 105

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 106

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 107

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 108

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 108 bis

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 108 ter

(Modification CC 13/04/2015)

- §1** Le médecin désigné par le service médical auquel est affiliée l'autorité locale pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.
- §2** Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, un médecin-arbitre. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

- §3** Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.
- §4** Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale. Le service médical auquel est affiliée l'autorité locale et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

Article 108 quater

(Modification CC 13/04/2015)

L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 90 jours par période de 10 ans d'activité de service.

Article 108 quinquies

(Modification CC 13/04/2015)

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

SECTION 13 - CONGES POUR PRESTATIONS REDUITES, JUSTIFIEES PAR DES RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES

Article 109

§1 Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut autoriser l'agent à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales.

La demande de l'agent doit être motivée et, s'il y a lieu, appuyée de toutes preuves utiles.

Cette demande ne peut être satisfaite que si elle tend à remédier à une situation résultant de difficultés survenues soit:

- à l'agent lui-même;
- à son conjoint;
- à la personne avec laquelle il vit maritalement;
- à ses enfants ou ceux de son conjoint ou ceux de la personne avec qui il vit maritalement;
- à l'enfant qui a été adopté par lui-même ou son conjoint;
- aux parents et alliés, de quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent ou étant à sa charge;
- aux ascendants au premier degré de l'agent ou de son conjoint ainsi qu'aux frères et soeurs de l'agent;
- à l'enfant accueilli dans un foyer par décision d'une Autorité judiciaire ou administrative, ou en vue de son adoption;
- à l'enfant dont l'agent ou son conjoint a été désigné comme tuteur;
- à l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme subrogé tuteur;
- à l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint désigné comme tuteur.

§2 Le Collège des Bourgmestre et Echevins apprécie les raisons invoquées par l'agent; il apprécie également si l'octroi de l'autorisation est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Il notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande et des justifications de celle-ci; lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

§3 L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au paragraphe 1er est tenu d'accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois.

§4 Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune occupation lucrative.

§5 (Modification CC 18/05/2020) Sont exclus du champ d'application de cette réglementation : le(la) Directeur général(e), le Directeur financier, le cas échéant.

Article 110

L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent toutefois être accordées, si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours, et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 109, paragraphe 2.

Pour l'ensemble de sa carrière, la durée totale des périodes de congé pour prestations réduites accordées à l'agent ne peut excéder cinq ans.

Article 111

Sont considérées comme congé, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application du présent chapitre.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Article 112

Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient:

1. un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visés aux articles 82 et 83.
2. un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix;
3. un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région ou du collège réuni de la commission communautaire commune;
4. un congé pour mission;
5. un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;
6. un congé pour être mis à la disposition du Roi;
7. un congé visé soit à l'article 40 de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, paragraphe 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 113

A l'initiative soit de l'Autorité compétente, soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

Article 114

§1 Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 109 à 113, l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et celui qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article, sans devoir justifier l'existence de ces raisons.

L'octroi ne peut être subordonné aux bonnes exigences du service.

§2 Les agents visés au paragraphe 1er sont tenus d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois, en accord avec l'agent.

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

A l'initiative de l'agent et moyennant un préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours, à moins que l'Autorité, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

§3 Les agents visés au paragraphe 1er peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

§4 L'article 109, paragraphe 1er, alinéa 1er, et paragraphe 4, l'article 110, alinéa 4, et les articles 111 et 112 sont applicables aux agents visés au paragraphe 1er.

§5 Les titulaires des fonctions de Directeur général, Receveur communal et Officiers de Police ne peuvent bénéficier du présent article.

SECTION 13 BIS – CONGES POUR SOINS PALLIATIFS

(Modification CC 04.07.2006)

Article 114 bis

§1 Les agents tant statutaires que contractuels pourront bénéficier d'un congé pour soins palliatifs. Cette mesure est mise en place pour permettre à l'agent d'apporter de l'aide et des soins à une personne atteinte d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale. La personne malade ne doit pas nécessairement faire partie de la famille de l'agent. L'agent a le droit d'interrompre complètement sa carrière professionnelle ou de réduire ses prestations de travail pendant 1 mois au minimum et 2 mois au maximum.

- §2** L'agent qui veut bénéficier d'une interruption pour soins palliatifs doit fournir une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite les soins et d'où il ressort que l'agent a déclaré être disposé à donner les soins, sans que l'identité du patient ne soit mentionnée. En cas de prolongation du congé, une nouvelle attestation doit être fournie.
- §3** L'autorisation est accordée par le Collège Echevinal. L'interruption prend cours le 1er jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la demande lui a été adressée ou plus tôt selon accord entre l'autorité et l'agent.
- §4** L'agent statutaire ne bénéficie pas de son traitement pendant la durée du congé et cette période est prise en considération comme période d'activité de service. Pour l'agent contractuel, le contrat de travail est suspendu pendant cette interruption de carrière.
- §5** Toutes dispositions ultérieures, concernant ce type de congé, recommandées par le Ministère de la Région Wallonne sera automatiquement d'application.

SECTION 14 - ABSENCE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Article 115

- §1** Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

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

- §2** Sont exclus du champs d'application de cette réglementation le(la) Directeur général(e), le Receveur communal et les Officiers de Police.

- §3** 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.

- §4** Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

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

Article 116

L'autorisation visée à l'article 115 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 115.

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 117

A l'initiative soit du Collège des Bourgmestre et Echevins 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 118

L'autorisation de s'absenter est suspendue dans les cas visés à l'article 112.

Article 119

§1 L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle, aux conditions fixées par le présent article.

§2 Les agents visés au paragraphe 1er sont tenus d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Ce traitement est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

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

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

§4 Les agents visés au paragraphe 1er peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

§5 Les articles 112, 115, paragraphe 1er, alinéa 1er, et paragraphe 4, et 116, alinéa 3, sont applicables aux agents visés au paragraphe 1er.

§6 Sont exclus du champ d'application de cette réglementation le(la) Directeur général(e), le Receveur communal et les Officiers de Police.

SECTION 15 - ABSENCE DE LONGUE DUREE JUSTIFIEE PAR DES RAISONS FAMILIALES

Article 120

Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent 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 93 quater de l'arrêté royal organique du 22 décembre 1938 prévu par la loi du 10 juin 1937 qui étend les allocations familiales aux employeurs et aux travailleurs non salariés.

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

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

SECTION 16 - INTERRUPTION DE CARRIERE

Article 121

Les agents ont droit à l'interruption de carrière, selon les règles prévues par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption et ses modifications.

Ils formulent leur demande par lettre adressée au Collège des Bourgmestre et Echevins au moins trois mois avant le début de l'interruption.

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

SECTION 17 - DEPART ANTICIPE A MI-TEMPS

Article 122

- §1 Les agents ont droit au départ anticipé à mi-temps selon les règles prévues par la loi du 10.04.1995 ainsi que l'A.R. du 10.04.95 et les circulaires y relatives.
- §2 Les agents définitifs ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.
- §3 Le départ anticipé à mi-temps est subordonné à un accord préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins lorsqu'il concerne le(la) Directeur général(e), le receveur, un agent titulaire d'un grade de niveau A ou de tout autre grade préalablement désigné.
- §4 Si le collège estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel en fonction à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agrée le service public puisse être supérieure à six mois. En cas de litige, la charge de la preuve incombe au collège.

- §5** L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent d'une demande auprès du collège, dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être admis à la retraite. Cette demande est formulée au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps. L'agent reçoit un accusé de réception de sa demande.

Le collège dispose de quinze jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour invoquer le paragraphe 4. A l'expiration de ce délai, la demande de l'agent devient définitive.

- §6** Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis à l'agent de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date, pour quelque motif que ce soit, ne soit avancée.

Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

- §7** Le conseil communal peut déterminer les fonctions dont les titulaires sont exclus du droit au départ anticipé à mi-temps.

- §8** (Modification CC 18./05/2020) Les agents qui font usage de ce droit reçoivent le traitement dû pour un mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle dont le montant est 296,00 euros.

- §9** Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et son supérieur hiérarchique soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours.

Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre du régime de travail à mi-temps, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

- §10** La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion et à l'évolution de carrière. Il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion.

- §11** Lorsque deux membres d'un même service font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ils sont remplacés par un agent statutaire.

- §12** Au cours de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou un congé y assimilé et ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

SECTION 18 - SEMAINE VOLONTAIRE DE QUATRE JOURS

Article 123

§1 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, ont le droit d'effectuer, pendant une période ininterrompue d'au moins un an, quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées.

Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine pour les agents occupés au régime régulier de cinq jours ouvrables/semaine.

Pour les agents occupés à temps plein sous un autre régime de travail (4 jours/semaine, 6 jours/semaine, horaire réparti sur 2 ou 3 semaines), le temps non-presté est également équivalent à 20 % des prestations complètes et le calendrier de travail dont question au Par. 5, fixe, au cas par cas, le(s) jour(s) libéré(s) à concurrence de 20 % de l'horaire complet.

§2 Les demandes émanant du Directeur général, Receveur Communal, Commissaire de Police sont soumises à l'accord préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins et à la ratification du Conseil Communal.

§3 Les membres du personnel qui, à la date d'entrée en vigueur du présent règlement, exercent des prestations réduites en application de la réglementation qui leur est applicable, peuvent opter pour le régime de travail de la semaine de quatre jours pendant une période de trois mois à dater de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Passé ce délai, ils ne peuvent invoquer le droit visé ci-dessus qu'après avoir accompli des prestations à temps plein pendant un an.

Cette disposition n'est pas applicable aux agents qui, à la date d'entrée en vigueur du présent règlement, exercent des prestations réduites pour cause de maladie, sont en congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou bénéficient d'une interruption à mi-temps à la carrière professionnelle.

§4 1) 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 échevinal, au moins deux mois avant le début de la période de la semaine volontaire de quatre jours.

2) 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.

§5 1) 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.

2) 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.

3) 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 §§ 1er à 3, le calendrier de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord du membre du personnel concerné.

§6 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.

Le préavis ne peut être donné que le neuvième mois de chaque période annuelle pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur base de la semaine volontaire de quatre jours.

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.

§7 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.

§8 1) 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.

2) 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.

3) 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 à l'article 9 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.

- §9** 1) 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 3.250 francs 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.

2) La loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison des prix à la consommation de l'Etat de certaines dépenses du secteur public est applicable au complément de traitement.

- §10** La Commune s'engage aussi à respecter les obligations 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 ».

- §11** La Commune s'engage encore à remplacer les membres du personnel qui feront usage de leur droit à la semaine de quatre jours par des chômeurs, conformément à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. L'obligation de remplacement sera remplie comme suit :

- mise au travail de chômeurs à partir du jour où le deuxième membre du personnel et les membres suivants fera(ront) usage du droit à la semaine de quatre jours.

Ces chômeurs seront engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel mais au moins à raison du temps de travail libéré.

Il y a lieu d'entendre par « chômeur » :

- les chômeurs complets indemnisés ;
- les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ;
- les handicapés qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus ;
- les contractuels occupés dans les liens d'un contrat de remplacement.

- §12** 1) 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.

2) 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.

3) 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.

- §13** 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.

- §14** Le membre du personnel statutaire qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours conserve ses droits à la pension.
- §15** 1) La présente décision est transmise à la Députation Permanente du Conseil provincial du Luxembourg ainsi qu'à Monsieur le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions à qui, conformément à l'article 10 de la loi du 10 avril 1995 et à l'annexe 1 de l'arrêté royal de même date, l'engagement souscrit reprenant les présentes dispositions est également transmis.
- 2) Le régime de la semaine volontaire de quatre jours sera applicable dès la validation de cet engagement par le Ministre concerné;
- 3) A partir du 1er janvier 1998 et sauf nouvelle loi et dispositions contraires, il ne pourra plus être fait usage du droit à la semaine volontaire de quatre jours. Cependant, les régimes de semaine de quatre jours en cours au 31 décembre 1997 demeurent régis par la présente décision.

SECTION 19 - AUTRES CONGES.

Article 124

Les agents bénéficient également d'un congé préventif ou prophylactique aux conditions fixées par le règlement du S.S.A.

SECTION 20 - DISPENSES DE SERVICE

(modification CC 20/07/2015)

Article 125

(Modification CC 20/07/2015 et CC 15/04/2021)

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

1. participation à des examens organisés par une administration publique
2. exercice d'une fonction dans un bureau de vote principal ou dans un bureau de dépouillement;
3. convocation de l'agent devant une Autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable;
4. participation à un jury d'assises;
5. convocation devant le Service de Santé administratif ou par le service médical désigné par la commune;
6. don de plasma et de sang dans un service de la Croix-Rouge – La dispense de service pour ces dons est d'un demi jour à prendre le jour-même du don et maximum 4 fois par an ;
7. vaccination contre la Covid-19 - La dispense de service pour ce vaccin est d'un demi-jour par dose (le matin ou l'après-midi suivant la convocation au centre de vaccination le matin ou l'après-midi) ;
8. convocation par un corps de pompiers volontaires de service de secours de la Croix-Rouge ou du corps de la Protection Civile pour lutter contre des sinistres ou en cas de catastrophe ;
9. consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de services ;

10. retards des transports en commun en cas de grève non prévisible.

La preuve de la réalisation de cet événement est fournie par l'agent au plus tard le lendemain

Article 125 bis Allaitement
(Modification CC 18/05/2020)

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

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

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

La durée de la ou des pause(s) est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et le Directeur général. L'agent qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit le Directeur général dont elle relève dans un délai de quarante-huit heures.

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

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

SECTION 21 - CONGES COMPENSATOIRES

(Modification CC 12/09/2013)

Article 126

(Modifications CC 12/09/2013, CC 08/05/2020))

§1er - Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail bénéficient d'un congé de compensation sauf si, conformément à l'article 127, ils perçoivent pour ces heures une allocation.

§2 - Les heures supplémentaires prestées par un agent donnent lieu à un congé de compensation égal au temps de la prestation majoré de 25%.

Ce pourcentage de 25% passe à :

50% pour les prestations nocturnes = prestations réalisées entre 20 heures et 6 heures. Sont assimilées aux prestations nocturnes celles effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à 20 heures ou plus tard ou qu'elles commencent à 6 heures ou plus tôt.

100% pour les prestations dominicales = prestations réalisées le dimanche entre 0 et 24 heures ;

§3 – Par dérogation au §2,

- ↘ Les prestations réalisées pour un mariage donnent lieu à un congé de compensation forfaitaire de 2 heures ;
- ↘ Les heures prestées à la suite d'un rappel alors que l'agent concerné se trouvait en période de garde sont organisées comme suit :
- Garde eau : Les prestations égales ou inférieures à 1 heure donnent lieu à un forfait de deux heures de congé de compensation. Les prestations qui excèdent l'heure sont comptabilisées à 25%, à 50% ou à 100% conformément au §2.
- Garde du service hivernal :
 - ↘ Les prestations de l'agent de garde pour le contrôle de l'état des voiries donnent lieu à un congé de compensation forfaitaire de 1 heure 15 de récupération.
 - ↘ Les prestations des agents en charge du déneigement sont comptabilisées à 25%, à 50% ou à 100% suivant qu'elles sont prestées en journée normale, en prestations nocturnes ou en prestations dominicales.
- Les prestations accomplies en dehors et en plus des heures de service, à la suite d'un rappel en service pour un événement imprévu et urgent, donnent lieu à un congé de compensation égal aux temps de prestations majoré à 100%.

§4 – Le pourcentage de majoration (25%, 50%, 100%) des heures n'est pas cumulable. Les agents bénéficient du régime le plus favorable.

§5 - Les congés de compensation sont accordés de la même manière que les congés annuels de vacances ainsi que le prévoit le règlement de travail.

Ils peuvent être pris en heure et doivent être épuisés dans le trimestre qui suit la prestation des heures considérées. Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service. Par dérogation, les récupérations qui n'auront pu être prises pour raisons de santé ou de service devront être prises dans le trimestre suivant.

Article 127

(Modification CC 18/05/2020)

Le congé de compensation ne peut être remplacé par une allocation pour prestations supplémentaires sauf lorsque le nombre d'heures à récupérer excède 38 heures. Les heures excédant 38 heures donnent lieu au paiement d'une allocation.

CHAPITRE XI – EVALUATION

(modifications CC 13/04/2015, CC 12/09/2013, CC 18/05/2020)

Article 128

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, l'Autorité compétente et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service.

Le modèle de fiche d'évaluation est reorius en annexe II.

Article 129

Au terme de l'évaluation, l'agent se voit attribuer l'une des 6 évaluations suivantes :

- Excellent : Points supérieurs à 90 – supérieurs à 126 pour les cadres
- Très positive : Points compris entre 80 et 89 – entre 112 et 126 pour les cadres
- Positive : points compris entre 70 et 79 – 98 et 110 pour les cadres
- Satisfaisante : Points compris entre 60 et 69 – entre 84 et 97 pour les cadres
- A améliorer : Points compris entre 50 et 59 – 70 à 83 pour les cadres
- Insuffisante : Points inférieurs à 50 – inférieurs à 70 pour les cadres

L'évaluation se fonde sur la grille d'évaluation suivante :

Critères généraux	Pondération	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaire de l'agent
1.La qualité du travail accompli	** /14	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur				
2.Compétences	** / 14	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions				
3.L'efficacité	**/12	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés				

4.La civilité	**/10	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie				
5.La déontologie	**/10	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction				
6.L'initiative	**/10	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	**/10	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences				
8.La communication	**/10	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie				
9.La collaboration	**/10	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable				

Pour les agents en charge de la gestion d'équipe, le critère suivant est ajouté :

10.La gestion d'équipe	** /40	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p><i>CRITERES DEVELOPPEMENT</i></p>				
	**/5	a)Planification Capacité à établir un planning				
	**/5	b)Organisation Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis				
	**/5	c)Direction Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable				
	**/5	d)Pédagogie Capacité à partager le savoir				
	**/5	e)Evaluation Capacité à évaluer justement ses collaborateurs				
	**/5	f)Encadrement Capacité à soutenir ses collaborateurs				
	**/5	g)Stimulation Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun				
	**/5	h)Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail				

--	--	--	--	--	--	--

Article 130

§ 1er - La première évaluation a lieu un an après l'entrée en service. Les évaluations suivantes ont lieu tous les deux ans sauf le cas visé au § 2.

§ 2 - Après l'attribution d'une évaluation « à améliorer » et « insuffisante », il est procédé à une nouvelle évaluation dans l'année.

§ 3 - Une évaluation au moins « positive » peut donner lieu à une évolution de carrière ou une promotion (si les autres conditions nécessaires à la promotion sont remplies).

Article 130 bis

§ 1er - Le projet d'évaluation est établi par un ou deux supérieur(s) hiérarchique(s) (suivant que l'agent ait un ou deux supérieur(s) hiérarchique(s)) ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé.

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour le personnel ouvrier du service travaux les évaluations sont réalisées par :

- ✚ Pour les agents du service eau : Le brigadier du service eau, le contremaître, le chef des travaux et le Directeur général;
- ✚ Pour les autres agents : le contremaître, le chef des travaux et le Directeur général.

§ 2 - Le projet est notifié à l'agent dans les formes prévues à l'article 10 avec mention de la possibilité de réclamation visée au § 4.

§ 3 - Si le projet ne suscite aucune remarque de la part de l'agent, il est transmis par le Directeur général au collège qui fixe définitivement l'évaluation.

§ 4 - Si le projet donne lieu à une contestation de la part de l'agent, il a la possibilité d'introduire une réclamation auprès de le Directeur général dans les 15 jours de la notification visée au § 2. L'agent est entendu par le Directeur général accompagné éventuellement d'une personne de son choix. Le PV de cet entretien et l'évaluation sont transmis au Collège qui tranche définitivement.

Article 131

§ 1er - En cas d'évaluation au moins satisfaisante un entretien intermédiaire a lieu au mois une fois par an.

§ 2 - En cas d'évaluation « A améliorer », un entretien à lieu tous les 6 mois.

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

§ 4 - Dans les hypothèses des Par. 2 et 3, l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

§ 5 - Chaque entretien fait l'objet d'un procès-verbal que l'agent devra signer pour connaissance.

Article 131 bis

Les conséquences de l'évaluation sont les suivantes :

- ↘ Les évaluations excellentes, très positives et positives donnent droit à l'évolution de carrière/promotion (si les autres conditions nécessaires à la promotion sont remplies);
- ↘ Les évaluations satisfaisante et à améliorer ne donnent pas droit à l'évolution de carrière ou promotion. Elles ne permettent pas la possibilité d'enclencher la procédure d'inaptitude professionnelle ;
- ↘ L'évaluation insuffisante ne donne pas droit à l'évolution de carrière ou promotion. Elle implique pour la Ville la possibilité d'enclencher la procédure d'inaptitude professionnelle au bout de deux évaluations insuffisantes consécutives

CHAPITRE XII - FORMATION

Article 131 bis bis: la dispense de service

(Modification CC 20/06/1998)

- §1 L'agent qui souhaite participer à une formation transmet sa demande au Collège Echevinal. Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service sur base de critères objectifs fondés essentiellement sur l'opportunité à suivre la formation demandée, l'adéquation avec l'emploi occupé dans l'administration, l'organisation du service et les capacités financières de la commune.
- §2 La dispense de service correspond au nombre d'heures de la formation, le temps du transport compris, mais ne pourra donner lieu à aucune compensation si le temps y consacré est supérieur à une journée de travail normal.

Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il l'abandonne. La suspension est prononcée par le Collège Echevinal pour la durée de la formation en cours.

- §3 Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée deux fois pour participer à une même activité.

Article 131 ter: le congé de formation

(Modification CC 20/06/1998)

- §1 Le congé de formation est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.
- §2 L'agent introduit sa demande de congé auprès du Collège Echevinal qui l'accorde ou le refuse selon les critères cités à l'art. 131 bis, § 1er.
- §3 La durée du congé de formation est égale au nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation. Si l'agent travaille à temps partiel, la durée du congé est réduite en proportion du temps de travail.
- §4 L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées.
- §5 L'agent doit prendre ses congés de formation pendant la période de formation et en premier lieu pendant les périodes d'examen.
- §6 Sauf circonstances exceptionnelles, le congé de formation ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

Article 131 quater

(Modification CC 20/06/1998)

Seules les formations agréées par le Gouvernement Wallon sur avis du Conseil Régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs Locaux pourront être valorisées pour répondre aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion. » CC19980620

CHAPITRE XIII - STATUT SYNDICAL

Article 132

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

Article 133

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

CHAPITRE XIV - CESSATION DES FONCTIONS

(modification cc 13/04/2015)

SECTION 1 - GENERALITES

Article 134

(Modifications CC 13/04/2015, CC 18.05.2020)

Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs:

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

Article 135

(Modification CC 13/04/2015)

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

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

Article 136

(Modifications CC 13/04/2015, CC 18/05/2020)

§1 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 13, 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, après envoi de 2 courriers recommandés demandant à l'agent de justifier son absence
4. l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical rendu obligatoire par l'arrêté royal du 28.5.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et qui a déjà été appelé en service;
5. l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas aux conditions de disponibilité ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle;
6. l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.

- §2** La démission d'office est prononcée par le Conseil communal.
- §3** La démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles L1215 et suivants du Code de la démocratie et de la décentralisation.

Article 137

(Modification CC 13/04/2015)

En cas d'application de l'article 136, par. 1er, 3° ou 5°, l'agent est préalablement entendu par le Conseil communal.

Les articles L1215-10 à L1215-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation sont applicables à cette audition sous la réserve que les termes "autorité disciplinaire", "dossier disciplinaire" et "sanction ou peine disciplinaire" sont remplacés par les termes "autorité", "dossier" et "démission d'office".

Article 138

(Modification CC 13/04/2015)

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

SECTION 2 - INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Article 139

(Modification CC 13/04/2015)

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

Article 140

(Modification CC 13/04/2015)

La cessation des fonctions pour cause d'inaptitude professionnelle définitive est prononcée, après audition de l'agent, par le Conseil communal, dans le respect de la procédure prévue aux articles L1217-1 et s. du CDLD. La procédure de recours de l'agent contre la décision de l'autorité locale est prévue aux articles L1218-1 et s. du CDLD.

Article 141

(Modification CC 13/04/2015)

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

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

Article 142

(Modification CC 13/04/2015)

- §1** Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 et s. de la nouvelle loi communale.

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

Article 143

(Modification CC 13/04/2015)

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

SECTION 3 - OUVERTURE DU DROIT AUX PRESTATIONS DE SECURITE SOCIALE

Article 144

(Modification CC 13/04/2015)

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

CHAPITRE XV - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 145

A titre exceptionnel, les congés payés et les prestations supplémentaires à l'horaire normal de travail donnant droit à récupération acquis ou réalisés avant le 31.12.95 doivent être apurés pour le 31.03.98 au plus tard faute de quoi ils seront perdus définitivement.

ANNEXE I - CONDITIONS DE RECRUTEMENT, D'EVOLUTION DE CARRIERE ET DE PROMOTION.

NIVEAU E

E2

Cette échelle s'applique:
Par voie de recrutement:

Grade de base tant au niveau de l'ouvrier(ère) (personnel d'entretien, manoeuvre) que du personnel administratif (auxiliaire d'administration).

E3

(Modification CC 18/05/2020)

Cette échelle s'applique:
En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle E2, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive ;
- ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive
- ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 20 périodes.

NIVEAU D

PERSONNEL OUVRIER

D1

Cette échelle s'applique:

- Par voie de recrutement:

A l'ouvrier(ère) 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 les cours C.T.S.I.

- Par voie de promotion:

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) devra disposer de l'évaluation au moins positive et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D2

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle D1, pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive
- ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 40 périodes.

D3

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D2, pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive ;
- ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive ;
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 40 périodes.

D4

Cette échelle s'applique:

- Par voie de recrutement
A l'ouvrier (ère) pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en rapport avec la fonction à exercer.
- En évolution de carrière
Au (A la) titulaire de l'échelle D3 pour autant que soient réunies les conditions suivantes :
 - o évaluation au moins positive;
 - o ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3;
 - o avoir acquis une formation complémentaire de 150 périodes dont 21 relatives à la sécurité et 10 à la déontologie (valorisation des formations suivies pour acquérir le niveau D2 ou D3).

PERSONNEL ADMINISTRATIF

D1

Cette échelle s'applique :

- Par voie de recrutement
A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.
- Par voie de promotion
Au (à la) titulaire de l'échelle E1 ou E2 (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'évaluation au moins positive et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle E1 ou E2 (administrative)

D2

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle D1 (administrative) pour autant que soient réunies les conditions suivantes:

- Evaluation au moins positive
 - ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;
- OU
- Evaluation au moins positive
 - ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 50 périodes (capitalisables pour l'évolution en D4 si la formation est suivie parmi le 1er module de sciences administratives).

D3

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle D2 (administrative) pour autant que soient réunies les conditions suivantes:

- Evaluation au moins positive
- ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;

OU

- Evaluation au moins positive
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 50 périodes (capitalisables pour l'évolution en D4 si la formation est suivie parmi le 1er module de sciences administratives).

D4

Cette échelle s'applique :

- Par voie de recrutement

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

- En évolution de carrière

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D1, D2 ou D3 pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- o évaluation au moins positive
- o ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1, D2, D3 (administrative) s'il (elle) a acquis un module de formation.

OU

- o évaluation au moins positive
- o ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2, D3 (administrative) s'il(elle) a acquis deux modules de formation.

D5

Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive
- avoir acquis une formation spécifique: globalement au minimum 60 périodes correspondant à 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes de formation utile à la fonction.

D6

Cette échelle s'applique:

- Par voie de recrutement:

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court.

- En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D4 ou D5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- o évaluation au moins positive;
- o compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5
- o avoir acquis le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou équivalent ou avoir acquis une formation en sciences administratives de 450 heures (soit 3 modules).

PERSONNEL TECHNIQUE

D1

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) dont l'emploi de technicien(ne) à occuper requiert un diplôme de l'enseignement technique secondaire inférieur (E.T.S.I. ou C.T.S.I.).

D2

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle D1 (technique) pour autant que soient réunies les conditions suivantes:

- Evaluation au moins positive
- ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1. (technique) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;

OU

- Evaluation au moins positive
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1. (technique) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

D3

Cette échelle s'applique:

- En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle D2 (technique) pour autant que soient réunies les conditions suivantes:

- o Evaluation au moins positive
- o ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 (technique) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;

OU

- o Evaluation au moins positive
- o ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (technique) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 40 périodes.

D7

Cette échelle s'applique:

- Par voie de recrutement.

A l'agent dont l'emploi de technicien(ne) à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (E.T.S.S. ou C.T.S.S.)

- Par voie de promotion

A l'agent(e) titulaire de l'échelle D1, D2, D3 technique et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen, l'agent(e) candidat(e) doit :

- o Disposer d'une évaluation au moins positive
- o compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D8

Cette échelle s'applique:

- En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle D7 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- o évaluation au moins positive
- o ancienneté de 12 ans dans l'échelle D7 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- o évaluation au moins positive
- o ancienneté de 8 ans dans la D7 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 60 périodes dont 25 de formation en sécurité spécifique à la fonction, 15 de formation de base en marchés publics et 20 d'approfondissement sur les marchés publics.

D9

Cette échelle s'applique:

- Par voie de recrutement:

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

- Par voie de promotion

A l'agent(e) titulaire d'un grade rémunéré par l'échelle D8. et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) doit:

- o disposer d'une évaluation au moins positive
- o compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D8. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D10

Cette échelle s'applique:

- En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle D9 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- o évaluation au moins positive
- o ancienneté de 12 ans dans l'échelle D9 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- o évaluation au moins positive
- o ancienneté de 8 ans dans la D9 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire: 40 périodes de gestion des ressources humaines et 20 périodes d'exercices pratiques de légistique.

PERSONNEL EDUCATEUR
(MODIFICATION CC 18/05/2020)

D2

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

Au porteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, de l'enseignement professionnel supérieur, du brevet de puéricultrice, du brevet d'assistant en soins hospitaliers, du brevet d'auxiliaire familiale et sanitaire.

D3

Cette échelle s'applique :

- En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D2 (puéricultrice), pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins à améliorer + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 (puéricultrice)
- Par recrutement

au titulaire du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

NIVEAU C

PERSONNEL OUVRIER

C1

C'est l'échelle attachée au premier grade de commandement au niveau des ouvrier(ère)s.

Ce grade est dénommé « brigadier(ère) ».

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion exclusivement

Au (A la) titulaire de l'échelle de niveau D pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- évaluation au moins positive,
- ancienneté de 4 ans dans une des échelles de niveau D (ouvrier communal)
- avoir réussi l'examen d'accession,
- et pour les agents titulaires de l'échelle D1, D2 ou D3 :
 - o avoir acquis une formation complémentaire de 150 périodes dont 21 relatives à la sécurité et 10 périodes de déontologie; les formations nécessaires à l'évolution D1 vers D2 et D2 vers D3 peuvent être valorisées dans les 150 périodes.
- Pour les ouvriers D4, la formation n'est pas requise.

OU

Pour le personnel d'entretien uniquement:

Au (A la) titulaire d'une échelle de niveau E pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive,
- ancienneté de 4 ans dans le niveau E (personnel d'entretien),
- avoir réussi l'examen d'accession.

C2

C'est l'échelle attachée au grade de brigadier(ère)-chef.

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle C1, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C1 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

C5

C'est l'échelle de base attachée au grade de contremaître.

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion exclusivement dans les communes de moins de 50.000 habitants.
1° Au (à la) titulaire de l'échelle D2, D3 ou D4, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D2., D3 ou D4, en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

2° Au (à la) titulaire des échelles C1 ou C2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C1 ou C2 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

C6

C'est l'échelle attachée au premier grade de contremaître en chef dans les communes de moins de 50.000 habitants et au grade de base de contremaître dans les communes de plus de 50.000 habitants et les provinces.

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion exclusivement

1° Au (à la) titulaire de l'échelle C5, en fonction dans les communes de moins de 50.000 habitants et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C5, en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

OU

Au (à la) titulaire de l'échelle C.1. ou C.2. en fonction dans les communes de moins de 50.000 habitants et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C1 ou C2 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

2° sans objet: concerne les communes de plus de 50.000 habitants.

C7

Sans objet: concerne les communes de plus de 50.000 habitants.

PERSONNEL ADMINISTRATIF

C3

C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion exclusivement

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D4, D5 ou D6 moyennant les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive,
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D4, D5 ou D6 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation: cycle complet de sciences administratives).
- Réussir en outre l'examen d'aptitude à diriger.

C4

C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.

Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle C3, pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- évaluation au moins positive ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation réglementaire: 60 périodes à choisir parmi les options non encore suivies du 3e module.

OU

- évaluation au moins positive ;
- compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

NIVEAU B

B1

(modification CC 18.05.2020)

Cette échelle s'applique:

Par voie de recrutement:

Au (à la) titulaire d'un grade spécifique à la fonction pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (graduat).

Cette échelle s'applique aussi aux commandants adjoints de l'aérodrome titulaires d'une licence de pilote, hors licence ULM et licence de pilote privé.

B2

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle B1 pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- évaluation au moins positive
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B1 s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction;

OU

- évaluation au moins positive
- 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.

B3

Cette échelle s'applique:

En évolution de carrière:

Au (à la) titulaire de l'échelle B2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- évaluation au moins positive
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B2 s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction;

OU

- évaluation au moins positive
- 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 non encore valorisé.

B4

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion:

Au (à la) titulaire de l'échelle B pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- évaluation au moins positive,
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle B,
- réussir l'examen de promotion.

NIVEAU A

A1

Ce grade est dénommé "chef de bureau administratif" pour le cadre administratif, "chef de bureau technique" pour le cadre technique, "chef de bureau spécifique" pour le cadre spécifique.

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion:

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Au (à le) titulaire de l'échelle D5, D6, C3 ou C4, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules);
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D5, D6, C3 ou C4;
- réussir l'examen d'accession.

PERSONNEL TECHNIQUE

- 1) Au (à la) titulaire de l'échelle D7, D8 D9 ou D10 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :
 - disposer d'une évaluation au moins positive;
 - avoir acquis une formation spécifique à la fonction à exercer:
- 2) quel que soit son diplôme ou son échelle, l'agent candidat à la promotion à l'échelle A1 chef de bureau technique devra :
 - a. au préalable avoir suivi les formations requises pour les évolutions de carrières de l'échelle D7 vers D8 et de l'échelle D9 vers l'échelle D10;
 - b. suivre une formation technique complémentaire spécifique à la fonction de 40 périodes, à savoir:
 - 20 périodes de recherche et gestion d'aide et des subsides – montage de projet;
 - 20 périodes spécifiques à la formation.
 - compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D7, D8, D9 ou D10;
 - réussir l'examen d'accession.

PERSONNEL SPECIFIQUE

Au (à la) titulaire d'une échelle de niveau B pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- disposer d'une évaluation au moins positive
- avoir acquis une formation spécifique à la fonction à exercer
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau B
- réussir l'examen d'accession.

Par voie de recrutement:

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé.

A1 Spécifique

(modifications CC 18.05.2020)

C'est l'échelle liée au premier grade du niveau A spécifique.

Ce grade est dénommé " attaché(e) (spécifique) ".

Cette échelle s'applique :

- Par voie de recrutement

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (architecte, ing. indust., juriste, informaticien(ne)...).

Elle s'applique également au commandant de l'aérodrome titulaire par ailleurs d'une licence de pilote commercial.

- Par voie de promotion:

Au titulaire de l'échelle B1, B2, B3 ou B4 pour autant que soient réunies les conditions suivantes:

- o évaluation au moins positive;
- o ancienneté de 4 ans;
- o formation spécifique: 120 heures articulées de la façon suivante:
 - a) 50 périodes liées à la fonction;
 - b) recherche et gestion d'aides et de subsides (montage d eprojets) – 20 périodes. Options spécifiques du module 3 des cours de sciences administratives;
 - c) gestion des ressources humaines et management – 40 périodes. Tronc commun du module 3 des cours de sciences administratives;
 - d) part d'autonomie – 10 périodes.

A2

Cette échelle, liée aux grades de chef de bureau s'applique:

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A1 pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- disposer d'une évaluation au moins positive,
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1,
- avoir acquis une formation de 112 périodes.

OU

- disposer d'une évaluation au moins positive,
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A.1. si pas de formation.

A2 spécifique.

Cette échelle, liée au grade d'Attaché(e) spécifique s'applique :

En évolution de carrière :

Au (à la) titulaire de l'échelle A1 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de huit ans dans l'échelle A1 spécifique;
- avoir acquis une formation de 112 périodes.

OU

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de seize ans dans l'échelle A1 spécifique s'il (elle) n'a pas acquis de formation.

A3

C'est l'échelle liée aux grades de chef de division.

Cette échelle s'applique:

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle A1 ou A2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans les échelles A1 ou A2

A3 spécifique.

Cette échelle, liée au grade d'Attaché(e) spécifique s'applique :

Par voie de promotion :

Au (à la) titulaire de l'échelle A1 spécifique ou A2 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de quatre ans dans les échelles A1 spécifique ou A2 spécifique.

A4

Cette échelle, liée aux grades de chef de division, s'applique:

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle A.3, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A3

A4 spécifique.

Cette échelle, liée au grade d'Attaché(e) spécifique s'applique :

En évolution de carrière :

Au (à la) titulaire de l'échelle A3 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de huit ans dans l'échelle A3 spécifique.

Par voie de recrutement :

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (ingénieur civil, médecin, pharmacien(ne), vétérinaire,...).

A5 Spécifique

Cette échelle, liée au grade de premier(ère) attaché(é) (spécifique), s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (médecin spécialiste, pharmacien(ne) spécialiste, pharmacien(ne) d'hôpitaux ...).

En évolution de carrière

A (à la) titulaire de l'échelle A4 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A4 spécifique.

A6 Spécifique

Cette échelle, liée au grade de premier(ère) directeur(trice) (spécifique), s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire des échelle A4 spécifique ou A5 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans les échelles A4 spécifique ou A5 spécifique.

DIRECTEUR GENERAL – GRADE LEGAL

(Modification CC 28.10.2013 - 23.12.2013)

Par voie de recrutement, de promotion, mobilité.

Barème appliqué selon le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, en fonction de la population de la Commune :

Commune de 10.000 habitant et moins : 34.000 euros – 48.000 euros – Sous réserve du prescrit de l'article 51 du Décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation

De septembre 2013 à la première évaluation favorable (échelle provisoire) :

Commune de 6.001 à 8.000 habitants : 26.655,23 euros – 39.259,64 euros

Amplitude en 18 années.

Avec augmentation de : 5,875,81 euros

Année 1: 5,937,84 euros	Année 7: 6,310,01 euros	Année 13: 6,682,18 euros
Année 2 : 5,999,87 euros	Année 8: 6,372,04 euros	Année 14: 6,744,20 euros
Année 3: 6,061,19 euros	Année 9: 6,434,07 euros	Année 15: 6,806,24 euros
Année 4: 6,124,72 euros	Année 10: 6,495,59 euros	Année 16: 6,868,26 euros
Année 5: 6,185,96 euros	Année 11: 6,558,12 euros	Année 17: 6,930,29 euros
Année 6: 6,248,22 euros	Année 12: 6,620,15 euros	Année 18: 6,992,28 euros

Dès la première favorable (nouvelle échelle) :

Commune de 10.000 habitants et moins : 34.000 euros – 48.000 euros

Amplitude en 18 ans

DIRECTEUR FINANCIER – GRADE LEGAL.

Par voie de recrutement ou de promotion.

97,5 % de l'échelle barémique du directeur général et même amplitude de carrière.

ANNEXE II - GRILLE D'EVALUATION

(Modifications CC 12/09/2013, 18/05/2020)

Fiche de l'agent :

Engagement
Entré en fonction
Echelle
Statuts
Evaluation
Remarques
Description de fonctions
CDI

Formations demandées :

Situation particulière rencontrée depuis la description de fonction

- /

Evaluation :

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justif	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.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				

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justif	Plan d'action	Commentaire de l'agent
9.La collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable				
10.La gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p>CRITERES DEVELOPPEMENT</p> <p>a)<u>Planification</u> Capacité à établir un planning</p> <p>b)<u>Organisation</u> Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis</p> <p>c)<u>Direction</u> Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable</p> <p>d)<u>Pédagogie</u> Capacité à partager le savoir</p> <p>e)<u>Evaluation</u> Capacité à évaluer justement ses collaborateurs</p> <p>f)<u>Encadrement</u> Capacité à soutenir ses collaborateurs</p> <p>g)<u>Stimulation</u> Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun</p> <p>h)Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail</p>				

Remarques :

Résultat : /100 – Evaluation **

ANNEXE III - REGIME DISCIPLINAIRE (EXTRAIT DU CODE DE LA DEMOCRATIE LOCALE ET DE LA DECENTRALISATION)

Art. L1215-1

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.

Art. L1215-2

Les sanctions disciplinaires visées à l'article L1215-3 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, L1124-38, L1124-39 et L1214-1.

Art. L1215-3

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.

Art. L1215-4

La retenue de traitement ne peut excéder trois mois de traitement.

Elle peut s'élever au maximum à 20 % 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 concernant le droit à l'intégration sociale.

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

Art. L1215-5

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 montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

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

Art. L1215-6

La rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de traitements 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 (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46), au (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46) adjoint, au receveur local, au receveur régional.

Art. L1215-7

Le conseil communal peut, sur rapport du (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46), infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires prévues à l'article L1215-3.

Il n'y a pas lieu à rapport du (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46) pour les sanctions à infliger au (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46), au (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46) adjoint, au receveur local et au comptable spécial.

Art. L1215-8

Le (collège communal) peut, sur rapport du (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46), infliger aux membres du personnel rémunérés 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.

(Le directeur général peut, sur rapport motivé du supérieur hiérarchique, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires de l'avertissement et de la réprimande.

Le directeur général notifie sa décision au collège communal, qui dispose d'un délai de quinze jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L1215-18.

Le collège communal notifie sans tarder, par recommandé, la décision à l'agent concerné.

L'alinéa 1er ne s'applique pas au directeur général adjoint et au directeur financier – Décret du 18 avril 2013, art. 37).

Art. L1215-9

Le gouverneur de province peut infliger au receveur régional les sanctions disciplinaires mentionnées à l'article L1215-3.

Art. L1215-10

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.

Art. L1215-11

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

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

Art. L1215-12

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 communal;
- 7° le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition.

Art. L1215-13

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

Art. L1215-14

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 le présent Code et mentionne si chacun d'eux a été accompli.

Art. L1215-15

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.

Art. L1215-16

§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.

§2. Les membres du conseil communal ou du collège des bourgmestres et échevins qui n'étaient pas présents durant l'ensemble des séances, ne peuvent prendre part aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer.

§3. La décision infligeant la sanction disciplinaire est motivée en la forme.

Art. L1215-17

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

Art. L1215-18

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.

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

Art. L1215-19

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:

- o 1 an pour l'avertissement,
- o 18 mois pour la réprimande,
- o 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:

- o 1° 4 ans pour la suspension,
- o 2° 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.

Art. L1215-20

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.

Art. L1215-21

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 sont compétents pour prononcer une suspension préventive à l'égard du (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46), du (directeur général – Décret du 18 avril 2013, art. 46) adjoint, du receveur local et du comptable spécial.

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.

Art. L1215-22

§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 L1215-24.

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

Art. L1215-23

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 concernant le droit à l'intégration sociale.

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

Art. L1215-24

Avant de pouvoir prononcer une suspension préventive, il appartient à l'autorité d'entendre l'intéressé conformément à la procédure visée aux articles L1215-10 à L1215-18, le délai de douze jours ouvrables fixé à l'article L1215-12 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.

Art. L1215-25

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.

Art. L1215-26

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.

Art. L1215-27

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.

STATUT PECUNIAIRE

CHAPITRE IER - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

(Modification CC 05/07/1999)

- §1** Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail.

Néanmoins, il ne s'applique au secrétaire, au secrétaire adjoint, au receveur et aux membres des services de police et d'incendie que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

- §2** Par dérogation au paragraphe 1er, s'appliquent aux agents contractuels les chapitres II, III, IV,V, les sections 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 du chapitre VI, le chapitre VII.

CHAPITRE II - REGLES GENERALES RELATIVES A 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, le cas échéant, 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

(Modification 12/05/2005)

Les échelles ont un développement étalé sur 25 ans.

Elles sont fixées conformément à la circulaire du Ministre des Affaires intérieures, de la Fonction publique et du Budget du Gouvernement wallon du 27 mai 1994 et à la circulaire du Ministère de l'Intérieur du 16.05.95 relative à la Révision Générale des Barèmes des Corps de sécurité.

Elles sont rattachées à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice-pivot 138,01.

A partir du 01.12.2004, ces échelles sont majorées de 1 % pour les agents bénéficiant d'une échelle brute annuelle inférieure ou égale à 23.802,82 € (à l'indice 138,01).

Les échelles des autres agents sont majorées de 1 % à partir du 01.12.2005.

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:
 - a. les officiers de carrière, les officiers de complément et les officiers auxiliaires;
 - b. les officiers de réserve accomplissant des prestations volontaires à l'exclusion des prestations d'entraînement;
 - c. les sous-officiers de carrière, les sous-officiers temporaires et les sous-officiers de complément;
 - d. les militaires en-dessous du rang d'officier qui servent à la faveur d'un engagement ou rengagement;
 - e. 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

§1 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. sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public ou privé d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen; (CC20020531)
4. de toute institution de l'Etat fédéral relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire, constituée ou non en personne juridique distincte;
5. de toute institution d'une Communauté ou d'une Région relevant du pouvoir décentralisé ou du pouvoir exécutif, constituée ou non en personne juridique distincte;
6. 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'aide sociale, d'une association de centres publics d'aide sociale ou d'un établissement subordonné à une province ou à une commune;
7. d'un établissement d'enseignement ou d'un centre psycho-médico-social subventionné par une Communauté;
8. 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 Rwanda-Burundi, qui répondrait aux mêmes conditions.

§2 En outre, les services à prestations complètes ou incomplètes accomplis dans le secteur privé, de même que 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.

§3 Les prestations incomplètes effectuées au sein de l'Administration communale sont prises en considération de la même manière que des prestations complètes.

CHAPITRE IV - EVOLUTION DE CARRIERE

Article 13

Le traitement de l'agent est fixé dans l'une des échelles de son grade.
A la date du recrutement ou de la promotion, il lui est attribué la première échelle attachée à son grade.

L'agent passe à une échelle supérieure, s'il répond aux conditions suivantes:

- avoir obtenu, lors de la plus récente évaluation, une mention globale "très positive" ou "positive";
- avoir acquis l'ancienneté dans l'échelle fixée dans l'annexe I du statut administratif;
- avoir éventuellement satisfait aux conditions de formation déterminées dans l'annexe I du statut administratif.

Article 14

(Modification 31/05/2002)

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.

Les agents en service lors de l'entrée en vigueur du présent statut bénéficient de cette assimilation pour l'application des nouvelles échelles.

Sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public ou privé subventionnable d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Article 15

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté est calculée de la même manière que des prestations complètes

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 et des stagiaires est payé anticipativement, celui des agents 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.

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.

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS

SECTION 1ERE - ALLOCATION DE FOYER OU DE RESIDENCE

Article 19

§1 Une allocation de foyer est attribuée:

1. aux agents mariés, non séparés de corps, à moins qu'elle ne soit attribuée à leur conjoint;
2. aux autres agents des deux sexes ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels des allocations familiales leur sont attribuées et payées, sauf s'ils cohabitent avec un agent de l'autre sexe qui bénéficie d'une allocation de foyer.

§2 Au cas où les deux conjoints sont membres d'un service public, l'allocation de foyer est attribuée à celui des deux qui bénéficie du traitement le moins élevé. Pour déterminer ce dernier, il faut faire une comparaison entre les montants annuels (100 %), situés dans les échelles de traitements développées, telles qu'elles sont fixées pour des prestations complètes.

A montants annuels égaux, les conjoints peuvent, de commun accord, désigner celui des deux qui sera bénéficiaire de l'allocation de foyer.

La liquidation de l'allocation de foyer est, dans les deux cas, subordonnée à une déclaration sur l'honneur, rédigée par l'agent selon le modèle annexé au présent statut et transmise en trois exemplaires au service chargé de la gestion du personnel.

Les dispositions du présent paragraphe sont également applicables aux agents qui cohabitent et qui remplissent les conditions visées au paragraphe 1er, 2°, du présent article

§3 Une allocation de résidence est attribuée aux agents qui n'obtiennent pas l'allocation de foyer.

§4 Les agents en disponibilité ne bénéficient ni de l'allocation de foyer, ni de l'allocation de résidence.

Article 20

§1 (Modification CC 18/05/2020) Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé comme suit: (indice 138,01)

traitement n'excédant pas 16.100,00 euros:

Allocation de foyer : 720 euros
Allocation de résidence : 360 euros

traitement excédant 16.100,00 sans toutefois dépasser 18.330,00 euros:

Allocation de foyer : 360 euros
Allocation de résidence : 180 euros

Par "traitement", il y a lieu d'entendre le traitement annuel auquel l'agent peut prétendre à l'exclusion de toute allocation ou indemnité.

§2 La rétribution de l'agent dont le traitement dépasse 633.456 francs 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 724.283 francs 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.

§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 30 janvier 1967, 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 21

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 22

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 aux articles 19 et 20, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

SECTION 2 - PECULE DE VACANCES

Article 23

(Modification 28.10.2021)

Les agents définitifs, stagiaires et contractuel bénéficient chaque année d'un pécule de vacances, selon les règles prévues au présent statut.

Les agents bénéficient d'un pécule de vacances du secteur public déterminé conformément à la loi du 26 juin 1992 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du secteur public avec l'assimilation des maladies limitée au douze premiers mois.

Article 24

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.

Article 25

A partir de l'année 2005, le montant du pécule de vacances correspond à 92 % du montant de la rémunération mensuelle.

Article 26

§1 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.

§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.

§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 27

- §1** 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.
- §2** L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

Article 28

En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies.

Article 29

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.

i 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 30

Pour l'application de l'article précédent, l'agent qui cumule des 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 31

- §1** Le pécule de vacances est payé à partir du 1^{er} mai et au plus tard le 30 juin de l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées.
- §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 montant forfaitaire, 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'ANNEE

Article 32

Les agents bénéficient d'une allocation de fin d'année.

Article 33

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 34

- §1** 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.
- §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.
- §3** Si, durant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, a bénéficié 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 35

- §1** 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.
- §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.
- §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 36

§1 Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

§2 (Modification CC 18/05/2020) Le montant de la partie forfaitaire est de 700 euros pour 2020.

Il est augmenté chaque année d'un pourcentage en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Sont pris en considération les indices qui sont en vigueur en octobre de l'année précédente et en octobre de l'année de paiement. Le pourcentage est établi jusqu'à la quatrième décimale.

§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 37

L'allocation est payée en une fois au cours du mois de décembre de l'année considérée.

SECTION 4 - ALLOCATION POUR EXERCICE D'UNE FONCTION SUPERIEURE

Article 38

Les agents bénéficient d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Article 39

On entend par fonction supérieure, toute fonction prévue au cadre du personnel et dont l'attribution est de nature à consacrer un avancement de grade.

Article 40

La désignation pour exercer la fonction supérieure se fait par le conseil communal pour une période qui ne pourra dépasser un semestre.

Cette désignation peut être confirmée pour une nouvelle période à déterminer suivant les nécessités du service, sauf lorsqu'il s'agit d'une fonction qui est vacante dans le cadre du personnel.

Par dérogation à ce principe, l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure peut être accordée à un agent qui est repris dans le cadre d'extinction et dont la fonction n'apparaît plus dans le cadre organique, cette fonction étant remplie par une autre dont la monographie est identique.

Par dérogation au premier alinéa, le Conseil communal peut désigner un agent aux fonctions d'un emploi non vacant pour la durée du congé accordé au titulaire de l'emploi.

Article 41

Le bénéfice de l'allocation est accordé à l'agent qui a exercé les fonctions supérieures d'une façon ininterrompue pendant quinze jours au moins.

Article 42

L'allocation est accordée dès le jour où la charge de la fonction supérieure a été assurée effectivement sans préjudice du délai fixé à l'article précédent.

Elle est payée mensuellement et à terme échu.

Article 43

§1 L'allocation est qualifiée allocation de suppléance ou d'intérim.

§2 L'allocation de suppléance est accordée pendant la période initiale de huit mois consécutive à la première désignation d'un faisant fonction à un emploi déterminé.

Son montant annuel ne peut dépasser le quadruple de la valeur de l'augmentation biennale moyenne de l'échelle la moins élevée attachée au grade de la fonction exercée à titre temporaire.

§3 L'allocation d'intérim est accordée à l'expiration de la période d'octroi de l'allocation de suppléance.

Elle est égale au montant de la différence entre la rétribution dont l'intéressé bénéficierait dans le grade de la fonction assurée provisoirement et sa rétribution actuelle.

La rétribution visée à l'alinéa précédent comprend:

1. le traitement;
2. éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence.

§4 L'allocation de suppléance ne pourra jamais être supérieure à l'allocation d'intérim.

§5 Les allocations de suppléance et d'intérim sont calculées sur la base du nombre de jours que comporte la période d'exercice de la fonction supérieure, l'année étant réputée de trois cent soixante jours.

Article 44

Si l'agent est promu à titre définitif à l'emploi qu'il a exercé sans interruption, les services prestés à titre provisoire peuvent être pris en considération tant pour la fixation du traitement que pour l'ancienneté dans le grade ou dans l'échelle, sans toutefois pouvoir remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au grade.

SECTION 5 - ALLOCATION POUR DIPLOME

Article 45

Les agents entrés en fonction après l'entrée en vigueur du présent statut bénéficient 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 46

Les agents entrés en fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent statut et qui bénéficiaient à cette date d'une allocation pour diplôme continuent 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

Le montant de l'allocation est fixé selon le diplôme, le brevet ou le certificat, par règlement particulier.

Il ne peut être supérieur à 41.690 francs par an.

Toutefois, pour les agents entrés en fonction après l'entrée en vigueur du présent statut et visés à l'article 45, 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.

Article 48

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 49

La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats ne peut donner lieu au paiement d'allocations supérieures au montant visé à l'article 47.

Article 50

Dans le cas de fonctions à prestations de travail incomplètes, l'allocation pour diplôme est accordée au prorata des prestations fournies.

Article 51

L'allocation pour diplôme est rattachée à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice-pivot 138,01.

SECTION 6 - ALLOCATION POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES OU INCOMMODES

Article 52

Les agents bénéficient d'une allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 17 novembre 1976 fixant la limite des dispositions générales relatives à l'octroi, à certains agents des provinces et des communes, d'une allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.

Article 53

(Modification CC 158/05/2020)

L'allocation ne peut être accordée que pour le temps qui a été effectivement consacré à l'exécution du travail qui y donne droit.

Le taux de l'allocation ne peut être supérieur aux pourcentages du salaire horaire de l'agent chargé de l'exécution du travail qui y donne droit.

SECTION 7 - ALLOCATION POUR PRESTATIONS NOCTURNES OU DOMINICALES

Article 54

Les agents bénéficient d'une allocation pour prestations nocturnes ou dominicales.

Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le secrétaire, le secrétaire adjoint, le receveur, les agents titulaires d'un grade du niveau A et les agents qui bénéficient d'avantages compensatoires en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent.

Article 55

(Modification CC 18/05/2020)

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. Sont assimilées aux prestations nocturnes celles effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à 20 heures ou plus tard ou qu'elles commencent à 6 heures ou plus tôt.

Article 56

(Modification CC 18/05/2020)

Le montant de l'allocation est de:

- pour les prestations dominicales: 1/1976ème du traitement annuel, majoré, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures, par heure de prestations
- pour les prestations nocturnes: 50 % du taux horaire calculé sur base de la rémunération globale annuelle brute.

Article 57

§1 Pour les prestations nocturnes effectuées les dimanches et les jours fériés légaux, les deux allocations mentionnées à l'article précédent peuvent être cumulées.

§2 Les allocations pour prestations nocturnes et dominicales ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations exceptionnelles ou avec la rémunération d'heures 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 58

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 EXCEPTIONNELLES

Article 59

(Modification 12/09/2013)

Les agents bénéficient d'une allocation pour prestations supplémentaires ou exceptionnelles. Pour la détermination de la qualité des heures, il y a lieu de se référer à l'article 126 du statut administratif. L'allocation des pompiers professionnels est limitée à 100 heures par an.

Article 60

Cette allocation est octroyée pour toute heure de travail supplémentaire aux agents qui sont astreints à prester des heures exceptionnellement, c'est-à-dire à la suite d'un rappel en service pour un événement imprévu et urgent.

Article 61

Cette allocation correspond, pour les agents 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, majorée de 25 %.

L'allocation pour prestations exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'octroi pour prestations nocturnes et dominicales. Les agents bénéficient du régime le plus favorable.

Cette allocation peut être convertie en congé de récupération tel que prévu à la section 21 du statut administratif.

SECTION 9 - ALLOCATION POUR GARDE A DOMICILE

Article 62

(Modification CC 18/05/2020)

Bénéficiaire d'une allocation pour garde à domicile, les agents qui, en raison de la nature des tâches inhérentes à leur grade, doivent, soit toute l'année, soit durant une période limitée, rester à la disposition des Autorités ou pouvoir être atteints en dehors de leurs heures normales de prestations, pour intervenir en cas de circonstances imprévues.

Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le Directeur général, le Directeur général adjoint, ni le Directeur financier.

Article 63

(Modification CC 18/05/2020)

La garde à domicile donne droit à une allocation de 1 EUR par heure (à l'indice 138,01) ou à une bonification horaire équivalente à l'allocation qui aurait dû être accordée en vertu du présent article. En fonction des nécessités du service, le Conseil/Collège détermine lequel des avantages, de l'allocation ou la bonification horaire est accordée.

Les allocations pour prestations du week-end et pour prestations nocturnes sont payables mensuellement le mois suivant.

CHAPITRE VII - INDEMNITES

Article 64

(Modification CC 28/06/2001)

Les agents (ou, le cas échéant, leurs ayants droit) bénéficient:

- des indemnités pour frais de parcours dans les conditions fixées à l'annexe 2 du présent statut, étant entendu que les indemnités kilométriques seront calquées sur les indemnités accordées aux agents de l'Etat;
- d'une indemnité pour frais funéraires, dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 21 décembre 1965 arrêtant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès de certains agents des provinces et des communes;
- d'une indemnité pour frais de séjour dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 21 juin 1965 fixant les indemnités pour frais de séjour octroyées au personnel communal et provincial;
- de l'intervention dans les frais de transport, dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 18 novembre 1991 réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes d'intérêt public dans les frais de transport des membres du personnel. (voir annexe 2, 3, 4 et 5)

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 65

Pour les agents en service à la date de l'entrée en vigueur du présent statut, l'application des nouvelles échelles de traitement a lieu conformément aux règles contenues dans la circulaire du Ministre des Affaires intérieures, de la Fonction publique et du Budget du Gouvernement wallon du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes ainsi que dans la circulaire du Ministre des Affaires sociales du 12/07/94 et celle sur les corps de sécurité du 16.05.95.

ANNEXE I - ALLOCATION DE FOYER

*** ALLOCATION DE FOYER ***

DESIGNATION DU/DE LA BENEFICIAIRE

=====

DECLARATION SUR L'HONNEUR A RETOURNER A L'EMPLOYEUR DANS LES PLUS BREFS DELAIS

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. Service public :
5. Grade : 6. N° matricule :
7. Traitement (1) :

Le conjoint (ou la personne avec laquelle l'agent cohabite) est il membre du personnel d'un service public : OUI / NON (4)

Si OUI, donner les renseignements ci-après le concernant :

8. NOM et Prénom :
 9. Lieu et date de naissance :
 10. Adresse personnelle :
 11. Service public :
 12. Grade : 13. N° matricule :
 14. Traitement (1) :
 15. Montant mensuel de l'allocation de foyer/résidence attribuée pour octobre 1981 :
 16. n'est rétribué qu'au taux minimum garanti OUI / NON (4)
- DECLARE SUR L'HONNEUR :

17. Que les conjoints ou les agents qui cohabitent (2), au cas ou ils bénéficient d'un traitement égal, ont décidé de commun accord que le membre du personnel visé à la rubrique 1 sera le/la bénéficiaire de l'allocation de foyer (3);

18. Que les renseignements précités sont sincères et exacts;

19. Qu'il/elle communiquera immédiatement toute modification aux rubriques 10, 11, 12, 14, 16 et 17 de même que tout changement à l'état civil, au moyen d'une nouvelle déclaration établie selon le même modèle.

Fait à le Signature du demandeur :

(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.

(2) Agents qui cohabitent et qui remplissent les conditions visées à l'art. 2,2, de l'Arrêté Royal du 30/01/1967 attribuant une allocation de foyer ou de résidence au personnel des ministères, tel qu'il est modifié par l'art. 1er de l'Arrêté Royal du 10/09/1981.

(3) Biffer dans le cas ou le traitement est différent.

(4) Biffer la mention inutile.

ANNEXE II - OCTROI D'INDEMNITES POUR FRAIS DE PARCOURS RESULTANT DE DEPLACEMENTS DE SERVICES EFFECTUES PAR LE PERSONNEL DE LA COMMUNE

Base légale : Arrêté Royal du 27.12.1965 (M.B. 26.01.66) modifié par l' Arrêté Royal du 03.08.1976 et du 18.04.1985.

Article 1er

Les frais de parcours qui résultent de déplacements de service effectués dans l'intérêt de l'Administration par les agents des communes sont remboursés dans les formes et dans les conditions fixées par le présent règlement.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 2

Tout déplacement est subordonné à l'autorisation de l'Autorité communale et plus précisément de la Directeur générale en ce qui concerne les agents.

Cette autorisation peut être générale, notamment dans les cas où les intéressés sont appelés à se déplacer régulièrement. Dans ce cas, l' Autorité communale, peut toutefois refuser un remboursement de frais de voyage lorsqu'elle estime que le déplacement non justifié; elle peut réduire les frais dans la mesure où ils seraient exagérés ou auraient pu être évités.

Article 3

En principe, chaque déplacement doit se faire à l'aide du moyen de transport le moins onéreux pour les finances communales. Il peut être dérogé à ce principe selon l'intérêt du service, l'économie de l'opération et l'urgence.

Article 4

L'utilisation d'un moyen de transport personnel peut être accordée dans les conditions prévues dans ce règlement.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES

SECTION 1 - UTILISATION DES MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN

Article 5

Quel que soit le moyen de transport employé, seuls les débours réels sont sur production d'une déclaration de créance auxquels le débiteur joindra les justificatifs.

Article 6

Le départ de la résidence effective ne peut avoir comme conséquence des frais supplémentaires pour l'administration. Le trajet entre résidence effective et résidence administrative est à charge de l'intéressé.

Article 7

Si les moyens de transport en commun comportent plusieurs classes, les règles suivantes sont d'application :

les grades légaux et agents de niveau A sont autorisés à emprunter la 1ère classe

tous les autres agents voyagent en 2ème classe.

Les personnes chargées de fonctions supérieures à celles de leur grade, voyagent dans la classe prévue pour le grade dont elles exercent la fonction.

L'agent qui accompagne un fonctionnaire autorisé à voyager en 1ère classe peut également voyager dans cette dernière.

SECTION 2 - UTILISATION DES MOYENS DE TRANSPORT APPARTENANT A L'ADMINISTRATION

Article 8

Les parcours effectués en automobile ne donne droit à aucune indemnité ; tous les frais résultant de l'utilisation et de l'entretien du véhicule incombant l'Administration.

Article 9

Chaque véhicule doit disposer, à son bord, d'un carnet de courses mentionnant, au jour le jour, le chauffeur, l'indication du compteur, les courses réalisées avec les heures de départ et d'arrivée.

SECTION 3 - UTILISATION DE MOYENS DE TRANSPORT PERSONNEL

Article 10

Les agents communaux qui sont appelés à effectuer régulièrement des déplacements professionnels avec leur voiture personnelle disposeront d'un contingent kilométrique qui leur est octroyé annuellement par le Collège Echevinal, par le Bourgmestre en ce qui concerne le personnel de police.

Article 11

(Modification 28/06/2001)

Une indemnité kilométrique est accordée aux personnes autorisées à effectuer des déplacements.

Le montant de cette indemnité est calqué sur celui accordé au personnel de l'Etat, en application de l'A.R. du 18.01.65 et ses applications ultérieures.

Article 12

La décision d'autorisation fixera le maximum kilométrique autorisé ainsi que la puissance imposable maximum du véhicule qui peut être admise pour la liquidation de l'indemnité. En aucun cas, la puissance imposable de la voiture admise pour la liquidation de l'indemnité ne pourra être supérieure à 7 chevaux.

Article 13

Les agents qui utilisent un moyen de locomotion autre que la voiture, peuvent bénéficier d'une indemnité kilométrique que le conseil communal fixera.

Article 14

Lorsque l'exercice de sa fonction engendre, pour l'agent communal, des petits déplacements fréquents et répétés, le Conseil Communal peut accorder une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant sera déterminé par un calcul objectif des déplacements.

Article 15

Les indemnités kilométriques sont calculées sur base des distances réellement effectuées.

ANNEXE III - OCTROI D'INDEMNITES POUR FRAIS DE SEJOUR

Arrêté Royal du 21 juin 1965 fixant les indemnités pour frais de séjour octroyées au personnel provincial et communal. (M.B. 30.IX.1965) modifié par A.R. du 18.02.1974, A.R. du 29.08.1971 (M.B. 2.X.1991)

Article 1

Les Autorités provinciales et communales sont autorisées à allouer une indemnité pour frais de séjour à leurs agents visés à l'article 71, § 1er, alinéa 1er, de la Loi du 14 février 1961, modifié par l'article 3 de la Loi du 27 juillet 1961, et cela d'après les règles et aux conditions déterminées par le présent arrêté.

Article 2

(Modifications CC 18/05/2020)

Une indemnité forfaitaire journalière peut être allouée pour frais de séjour aux agents astreints à se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions.

L'indemnité pour frais de séjour du Royaume ne peut, toutefois, dépasser les montants figurant au tableau ci-dessous :

Déplacement par journée du calendrier		Supplément pour la nuit	
De plus de 5 heures à moins de 8 heures F	de 8 heures et plus F	logement aux frais de l'agent ---	logement gratuit ---
2,38	12,00	27,22	14,33
2,38	10,00	99,68	12,42
2,38	8,00	23,40	10,51

Les agents chargés de fonctions supérieures à celles de leur grade peuvent bénéficier de l'indemnité pour frais de séjour attachée au grade dont ils exercent les fonctions.

Les déplacements d'une durée ininterrompue de plus de cinq heures à moins de huit heures qui comprennent entièrement la treizième et quatorzième heure du jour, peuvent donner lieu à l'octroi de l'indemnité prévue pour les déplacements d'une durée de huit heures au moins.

Article 3

Le régime de mobilité applicable aux traitements du personnel des Ministères s'applique également à l'indemnité pour frais de séjour.
Elle est rattachée à l'indice-pivot 138,01.

Article 4

Lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport en commun, la durée des déplacements est comptée depuis le départ du véhicule à l'aller jusqu'à l'heure officielle d'arrivée de celui-ci au retour.

Aucune indemnité de séjour ne peut être accordée lorsque le retour à la résidence administrative peut s'effectuer en cinq heures et moins.

Le supplément prévu pour la nuit ne peut être attribué que si l'intéressé s'est vu dans l'obligation de loger hors de sa résidence.

Article 5

L'indemnité visée à l'article 2 peut être allouée du chef des déplacements qui sont effectués dans l'agglomération de la résidence tant administrative qu'effective des agents.

Son considérés comme agglomérations pour l'application du présent article, celles qui sont prises en considération pour l'application de la réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des Ministères.

L'indemnité ne peut pas être allouée lorsque le déplacement calculé de centre à centre d'une agglomération ou d'une commune d'après le livre des distances légales, établi par l'Arrêté Royal du 15 octobre 1969, est effectué dans un rayon ne dépassant pas 5 kilomètres. Cette distance est portée à 15 kilomètres si le déplacement est effectué à motocyclette ou en automobile.

Article 6

Les déplacements effectués par les fonctionnaires délégués pour participer aux travaux des conférences internationales tenues dans le Royaume et par les membres du personnel qui les accompagnent, peuvent donner lieu au remboursement de la dépense réellement effectuée par les intéressés, sur production d'un mémoire justificatif.

Les déplacements hors du Royaume peuvent donner lieu au remboursement de la dépense réellement effectuée par l'agent intéressé, sur production d'un mémoire justificatif et dans la limite d'un maximum, préalablement arrêté par le Conseil provincial, pour le personnel de la commune.

Article 7

Aux agents qui, en cette qualité, se déplacent pour témoigner en justice, il ne peut être accordé d'indemnités supérieures à celles prévues par le présent arrêté.

L'indemnité pour frais de voyage qu'ils reçoivent en application du règlement général sur les frais de justice en matière répressive, sera déduite du montant à accorder en application de l'alinéa 1er.

Article 8

Sans préjudice de l'application éventuelle de mesures disciplinaires, l'indemnité de séjour peut être refusée s'il est constaté que les bénéficiaires abusent des droits qui leur sont reconnus par le présent arrêté.

Article 9

Les situations particulières résultant, notamment, de l'exercice de fonctions itinérantes ou de détachements sont réglées, selon le cas, par l'Autorité provinciale ou par l'Autorité communale, de commun accord avec le Gouverneur de la Province.

Article 10

L'Arrêté Royal du 1er avril 1963 réglant l'octroi d'indemnités pour frais de séjour aux agents des provinces et des communes est abrogé.

Article 11

Le présent Arrêté entre en vigueur le 1er janvier 1965.

Article 12

S'il échet, les montants des indemnités pour frais de séjour prévus dans les règlements provinciaux et communaux en vigueur au 24 février 1961 peuvent être maintenus par voie de mesure transitoire.

Article 13

Notre Ministre de l'Intérieur et de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

ANNEXE IV - INDEMNITE POUR FRAIS FUNERAIRES

Arrêté Royal du 21 décembre 1965 arrêtant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès de certains agents des provinces et des communes (M.B. 19.01.1966) modifié par l'Arrêté Royal du 08.05.1973; l'Arrêté Royal du 22.07.1975 et l'Arrêté Royal du 27.11.1985.

Article 1

§1 Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel des provinces et des communes qui se trouvent dans une des positions suivantes :

1. en activité de service;
2. en disponibilité par défaut d'emploi;
3. en disponibilité pour maladie ou infirmité;
4. en disponibilité pour insuffisance d'années de service à l'âge de la retraite;
5. en non-activité du chef d'absence pour convenance personnelle.

§2 Ne tombent pas sous l'application du présent Arrêté :

1. les agents provinciaux et communaux visés par la Loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;
2. les agents provinciaux et communaux, dont le ou les ayants droit bénéficient d'une allocation pour frais funéraires en vertu de l'article 61 de la Loi du 09 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou de toute autre disposition légale qui modifierait ou remplacerait cet article.

Article 2

§1 Les Autorités provinciales et communales sont autorisées à allouer, lors du décès d'un agent auquel s'applique le présent arrêté, à son conjoint non divorcé, ni séparé de corps et de biens, ou, à défaut de conjoint, à ses héritiers en ligne directe, en compensation des frais funéraires, une indemnité qui ne peut dépasser le montant mensuel de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent. Cette rétribution comprend éventuellement les allocations ayant le caractère d'un accessoire du traitement.

§2 Pour les agents en disponibilité, la dernière rétribution brute d'activité est, s'il échet :

- a) adaptée aux modifications résultant de l'indice des prix à la consommation dans la même mesure que les traitements du personnel des ministères.
- b) revue à l'occasion d'une modification du statu pécuniaire, conformément aux dispositions de l'article 9 de l'Arrêté Royal du 29 juin 1973 portant statu pécuniaire du personnel des ministères.

§3 Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéa 1er, 3 et 4 de la Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Article 3

A défaut des ayants droit visés à l'article 2, Par. 1, l'indemnité peut être liquidée au profit de toute personne physique ou morale qui justifie avoir assumé les frais funéraires. Dans ce cas l'indemnité est équivalente aux frais réellement exposés, sans qu'elle puisse cependant excéder la somme prévue par le présent Arrêté en faveur du conjoint ou des héritiers en ligne directe.

Article 4

En raison de la conduite de l'ayant droit à l'égard du défunt, l'Autorité peut décider de ne pas payer l'indemnité ou de la liquider au profit d'un ou de plusieurs autres ayant droit.

Article 5

En cas de cumul de deux ou plusieurs fonctions rémunérées par une ou plusieurs provinces ou communes, l'indemnité peut être allouée du chef de chaque fonction. S'il échet, le montant de chaque indemnité sera toutefois limité de façon que le total des indemnités n'excède pas le montant maximum prévu à l'article 2, par. 3.

Article 6

L'indemnité prévue par le présent arrêté ne peut être cumulée avec des indemnités analogues, accordées en vertu d'autres dispositions, qu'à concurrence du montant maximum visé à l'article 2, par. 3.

Article 7

L'Arrêté Royal du 22 juin 1962, relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires aux ayants droit lors du décès d'un agent provincial ou communal, est abrogé.

Article 8

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 1972.

Article 9

Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ANNEXE V - INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés. (M.B. 31.VII.1962)

Article 1

Les employeurs qui occupent des travailleurs pouvant bénéficier d'un abonnement social délivré par la Société nationale des chemins de fer belges aux conditions des tarifs régulièrement publiés, pour leur permettre de se rendre du lieu de leur résidence au lieu de leur travail, et inversement, sont tenus d'intervenir dans le prix de cet abonnement, nonobstant toute convention contraire.

Cette disposition est également applicable aux services centralisés et décentralisés de l'Etat, des provinces et des communes.

Le Roi détermine le montant et les modalités du paiement de cette intervention par un arrêté délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil central de l'économie.

Article 2

Si le travailleur en fait la demande, l'employeur doit lui délivrer le certificat nécessaire à l'obtention de l'abonnement social.

Toute renonciation au droit reconnu au travailleur par le présent article est sans effet.

Article 3

La présente loi entre en vigueur le 1er août 1962.

- Arrêté Royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités du paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés. (M.B. 31.VII.1962 et Arrêtés modificatifs).

Article 4

Le montant de l'intervention des employeurs dans le prix de l'abonnement social délivré aux ouvriers et aux employés par la Société nationale des chemins de fer belges, est fixé par catégorie d'abonnement et par kilomètre, conformément à l'annexe I du présent Arrêté.

Article 5

Le prix des différentes catégories d'abonnements sociaux, dont un modèle du type général est reproduit à l'annexe II, est payé directement par le travailleur à la Société nationale des chemins de fer belges.

Article 6

Le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social est mentionné :

- a) dans le coin inférieur gauche des abonnements payables par semaine;
- b) dans le coin supérieur gauche des abonnements payables par mois ou par trois mois.

Article 7

Pour les abonnements payables par semaine, le montant à charge de l'employeur est payé au travailleur sur présentation de l'abonnement ou sur remise à l'employeur de l'attestation délivrée en échange de celui-ci par la Société nationale des chemins de fer belges. Le délai de la remise du document par le travailleur à l'employeur sera fixé par accord au sein de l'entreprise. Le paiement à effectuer par l'employeur au travailleur sera fait au plus tard avec le salaire de la période de compte dont l'ouverture suit la date de la remise du document par le travailleur à l'employeur.

Pour les abonnements payables par mois ou par trois mois, ce montant est payé au travailleur après l'expiration de la durée de validité de l'abonnement et sur présentation de l'abonnement ou sur remise à l'employeur de l'attestation délivrée en échange de celui-ci par la Société nationale des chemins de fer belges.

L'attestation est nominative et mentionne la période de validité, la distance kilométrique et le montant de l'intervention de l'employeur.

Article 8

L'employeur qui négligera de faire face aux obligations qui lui sont imposées par le présent arrêté, sera puni des peines prévues à l'article 1er de la Loi du 06 mars 1918 concernant les peines à infliger pour des contraventions aux mesures générales d'administration intérieure, ainsi que les peines qui pourront être statuées par les règlements des Autorités provinciales et communales, modifiée par la Loi du 05 juin 1934.

Article 9

Le présent Arrêté sort ses effets le 1er août 1962.